

Oppisopimusten purkujen taloudelliset vaikutukset oppi-
sopimusyksikölle ja työnantajalle

Sirpa Luukkala
Kaupan ja kulttuurin toimiala
Liiketalouden opinnäytetyö

Tradenomi

TORNIO 2013

TIIVISTELMÄ

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU, Kaupan ja kulttuurin toimiala

Koulutusohjelma:	Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyön tekijä(t):	Sirpa Luokkala
Opinnäytetyön nimi:	Oppisopimusten purkujen taloudelliset vaikutukset oppisopimusyksikölle ja työnantajalle
Sivuja (joista liitesivuja):	74 (6)
Päiväys:	17.11.2013
Opinnäytetyön ohjaaja(t):	Satu Valli
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä taloudellisia vaikutuksia oppisopimusten puruilla on Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikölle ja työnantajalle. Toimeksiantajana oli Helsingin kaupungin opetusviraston Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikkö. Opinnäytetyössä tutkin yhden case-yrityksen oppisopimusopiskelijan kokonaiskustannuksia sekä rekry- että oppisopimuskoulutuksen ajalta. Lisäksi opinnäytetyössä tarkastelin oppisopimusten purkautumisten syitä ja sitä, kuinka purut pystyttäisiin minimoimaan.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosassa käsittelin oppisopimuksen toteutusta Euroopassa ja Suomessa. Oppisopimusten purkuihin liittyvä teorian tieto perustuu työsopimuslakiin (55/2001) ja teoreettiseen malliin opintojen keskeyttämisestä. Oppisopimuksen rahoitukseen liittyvä teorian tieto koostui opetus- ja kulttuuriministeriön rahoituksesta, Helsingin kaupungin työllistämisrahoituksesta, työ- ja elinkeinotoimiston palkkatuesta ja työnantajalle maksettavasta koulutuskorvauksesta. Oppisopimuskoulutuksen kustannuksiin liittyvä teorian tieto koostui teoriakoulutuksesta, opintososiaalisista kustannuksista, palkkakustannuksista, ohjauspalkkiokuluista ja Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikön hallinnollisista kustannuksista.</p> <p>Opinnäytetyössä käytin kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivisella menetelmällä selvitin yhden oppisopimusopiskelijan kokonaiskustannukset, kustannusten jakautumisen eri toimijoiden kesken. Sain myös tarkasteltua Helsingin kaupungin vanhusvastuualueen oppisopimusten purkujen määriä vuosina 2008–2009. Kvalitatiivisella menetelmällä sain vastauksia teemahaastattelun avulla siihen, miksi oppisopimuksia purkautuu ja kuinka oppisopimusten purkuja pystyttäisiin minimoimaan.</p> <p>Tulosten perusteella nähdään, että yhden oppisopimusopiskelijan koulutuksen arvioidut kokonaiskustannukset olivat 74 008,65 euroa, johon sisältyi rekrykoulutuksen kustannukset ennen varsinaisen oppisopimuksen alkua. Oppisopimusten purkujen syitä olivat pääosin opintojen etenemättömyys, henkilökohtaiset syyt tai työsopimuslakiin perustuvat syyt. Haastattelutulosten perusteella nähdään, että suuri pääpaino oppisopimusten purkujen minimoinnissa on hyvällä rekrytoinnilla, oppisopimuskoulutuksen valvonnalla, ohjauksen toteutuksella, yhteistyöllä, työsopimuslain tuntemuksella, esimiesten ja työpaikkakouluttajien kouluttamisella ja sitoutumisella. Oppisopimusten purut vaikuttavat työnantajien pitkänajan henkilöstösuunnitteluun ja oppisopimusyksikön tulo-rahoitukseen, joka perustuu opiskelijoiden vuotuisiin suoritemääriin.</p>	
Asiasanat: oppisopimuskoulutus, valtionosuudet, palkkatuki ja työsopimuslaki	

ABSTRACT

KEMI-TORNIO UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, Business and Culture

Degree programme:	Bachelor of Business Administration
Author(s):	Sirpa Luukkala
Thesis title:	Economic impacts of cancellations of apprenticeships to Apprenticeship and employer.
Pages (of which appendixes):	74 (6)
Date:	17.11.2013
Thesis instructor(s):	Satu Valli
<p>The aim of this study was to find out the economic impacts of the cancellations of apprenticeship training contracts on Stadi Vocational Adult Institute Apprenticeships and the employer. The client was the Helsinki Vocational Adult Institute, Apprenticeships. This single case study investigates the total costs accrued by one apprenticeship student during the recruitment period and the apprenticeship training period. The study also investigates the reasons for canceling apprenticeships and contracts and the ways minimize the number of cancellations.</p> <p>The theoretical part of the study deals with the implementation of the apprenticeships system in Europe and Finland. The theoretical discussions on cancellations of apprenticeship contracts are based on Employment Contracts Act (55/2001) and the theoretical model of terminating studies. The theoretical discussions on the funding of apprenticeship training relies on materials providing details of the Ministry of Education and Culture funding, the City of Helsinki employment funding, and Employment Offices' wage subsidies and training compensation to employers. The items of apprenticeship training costs include formal training, student benefits costs, wages and salaries, on the job trainer costs, and administrative costs of Stadi Vocational Adult Institute, Apprenticeships.</p> <p>Qualitative and quantitative research methods are used in this study. The quantitative method was used to find out one apprentice student's total costs, and cost allocation between the actors involved. I also investigated the number of apprenticeship cancellations in Helsinki City in their senior citizens' services during 2008 - 2009. A qualitative focused interview was made to find out why apprenticeships are canceled and how the cancellations of contracts could be minimized.</p> <p>The results indicate that the total estimated costs of one apprenticeship student are 74 008.65 euro, including the recruitment training costs prior to the training. The reasons for cancellations include lack of progress of studies, personal reasons or reasons deriving from the Employment Contracts Act. The interviews show that a notable emphasis in minimizing the cancellations of apprenticeships is laid on good recruitment, apprenticeship training supervision, implementation of tutelage, cooperation, knowledge of the Employment Contracts Act, and training and commitment of superiors and on-the-job trainers. Cancellations of apprenticeship contracts affect employers' long-term personnel planning and the Apprenticeship Unit's cash flow financing which is based on the annual number of students completing their training.</p>	
<p>Keywords: apprenticeship, state subsidy, wage subsidy and Employment Contract Act</p>	

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	3
ABSTRACT	4
SISÄLLYS	5
1 JOHDANTO	7
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat	7
1.2 Toimeksiantajan esittely	9
1.3 Tavoitteet, rajausta ja tutkimusongelma	11
1.4 Tutkimusmenetelmä ja sen perustelut	11
1.5 Validiteetti	13
2 OPPISOPIMUKSEN TOTEUTUS	14
2.1 Oppisopimuskoulutus Euroopassa	14
2.2 Tutkintorakenne Suomessa	16
2.3 Oppisopimuskoulutus	17
2.4 Oppisopimuksen purku	19
3 OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN RAHOITUS	21
3.1 Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitus	21
3.2 Helsingin kaupungin työllistämisrahoitus	22
3.3 Työ- ja elinkeinotoimiston palkkatuki	23
3.4 Koulutuskorvaus	23
4 OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN KUSTANNUKSET	25
4.1 Teoriakoulutus	25
4.2 Opintososiaaliset kustannukset	26
4.3 Palkan maksuperusteet	26
4.4 Ohjauspalkkio	27
4.5 Stadin aikuisopiston oppisopimussyksikön hallinnolliset kustannukset	28
5 REKRYTOINTIKOULUTUS	29
6 OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN TOTEUTUS CASE-YRITYKSESSÄ	30
6.1 Oppisopimuksen toteutus	30
6.2 Työnantajan kulut ja tulot	31
6.3 Stadin aikuisopisto oppisopimussyksikön kulut ja tulot	36
6.4 Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuksen kokonaiskustannukset	38

7 TUTKIMUSTULOKSET	41
7.1 Purkujen taloudelliset vaikutukset Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikölle.....	41
7.2 Purkujen taloudelliset vaikutukset työnantajalle.....	41
7.3 Teemahaastattelun toteutus	42
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	66
8.1 Tutkimustulosten tarkastelu	66
8.2 Tutkimuksen luotettavuus	67
8.3 Tutkimuksen onnistuminen ja jatkotutkimuksen mahdollisuudet	68
LÄHTEET	71
LIITTEET	74

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Onnistuneen oppisopimuskoulutuksen myötä työnantajayritys saa oppisopimuksen avulla motivoituneen työntekijän, jonka ammattitaito ja osaaminen on yrityksen tarpeisiin räätälöity. Suurin osa ammattitaidosta opitaan työpaikalla työtä tekemällä. Oppisopimuskoulutus sopii yrityksille, jotka tarvitsevat uutta työvoimaa ja sopivan koulutuksen saanutta työntekijää ei ole saatavilla työmarkkinoilta. (Kuikka 2012, 44.)

Työnantajan ottaessa uuden oppisopimusopiskelijan on rekrytointiin syytä kiinnittää erityistä huomiota. Valintahaastatteluissa tulee varmistua siitä, että oppisopimukseen tuleva nuori tai aikuinen on todella kiinnostunut alasta ja haluaa kehittyä todelliseksi ammattilaiseksi yrityksen tarpeisiin. Työnantajilla on tavoitteena, että koulutettavat oppisopimusopiskelijat työllistyvät siihen yritykseen, jossa heidät on koulutettu. (Elinkeinoelämän keskusliitto, hakupäivä 18.2.2013.) Kunta-alalla suuret ikäluokat ovat jäämässä tulevana vuosina eläkkeelle. Tällöin työnantajien on suunniteltava pitkällä tähtäimellä henkilöstön riittävyys ja osaaminen. Uuden työntekijän kouluttaminen vie aikaa ja sitoo työnantajaa koko koulutuksen ajan.

Onnistuakseen tavoitteessa työnantajalta edellytetään laadukkaana oppisopimuksen toteuttamiseksi selkeää työtehtävien ja tutkinnon perusteissa määriteltyjen ammattitaitovaatimusten toiminnallista yhteyttä. Työpaikalla tulee olla motivoitunut opiskelijan vastuullinen työpaikkakouluttaja. Työnantaja varmistaa työpaikkakouluttajan edellytykset oppisopimusopiskelijan ohjaamiseen työtehtävien yhteydessä tapahtuvan opiskelun aikana. Tietopuolisen opetuksen on tuettava työtehtävien oppimista ja sen tehtävänä on laajentaa ja syventää ammattitaitoa. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011:8, 21.) Opiskelijaan sijoitetut resurssit ovat menneet hukkaan, jos tavoitteeseen ei päästä syystä, että työnantaja ei täytä edellä mainittuja kriteereitä tai rekrytointi ei ole onnistunut. Seurauksena tästä on se, että oppisopimusopiskelija jättää opinnot kesken tai oppisopimus joudutaan purkamaan. Opinnäytetyössäni tutkin oppisopimusten purkujen taloudellisia vaikutuksia Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikölle ja työnantajalle.

Viime keväänä julkisuuteen nousi Jalasjärven aikuiskoulutuskeskus JAKK:n tilanne. Korkein hallinto-oikeus päätti, että kunta on velvollinen palauttamaan opetus- ja kult-

tuuriministeriölle lähes 35 miljoonaa euroa aikuiskoulutuskeskus JAKK:lle perusteetomasti myönnettyjä valtionosuuksia. Tuen takaisinperinnän pääsyy oli se, että opiskelijoille olisi pitänyt laatia opiskeluohjelma, jossa arvioidaan, mitä henkilö jo osaa ja mitä hänen pitää opiskella saadakseen tutkinnon suoritettua. Nämä asiakirjat puuttuivat suurimmalta osalta opiskelijoilta. Takaisin maksettava summa on yli puolet Jalasjärven kunnan vuosibudjetista, joka on 60 miljoonaa euroa. (Ylä-Tuuhonen 2013, A 14–A 15.)

Oppisopimuskoulutuksen rahoitus perustuu kunkin talousarviovuoden osalta ennakkollisesti edellisen vuoden laskentapäivien keskimääräiseen opiskelijamäärään. Suoritemäärien mukainen rahoitus tarkastetaan vastaamaan lopullista rahoitusta vuoden lopussa tehtävässä tarkistuspäätöksessä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011:7, 24.) Oppisopimuksen purkautuminen vaikuttaa suoritemääriin, joten työntajien ja oppisopimuskoulutusyksiköiden tulee kiinnittää erityistä huomiota oppisopimuksen toteuttamiseen ja rekrytointiin. Yhteiskunnassamme on ajankohtaista vuonna 2013 voimaan tullut nuorisotakuu, joka tarkoittaa että kaikille alle 25-vuotiaille työttömille ja alle 30-vuotiaille vastavalmistuneille työttömille tarjotaan työ- tai koulutuspaikka viimeistään kolmen työttömyyskuukauden kuluessa. Nuorten aikuisten osaamisohjelmaan on varattu ammatillisen lisäkoulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen lisäämiseen 27 miljoonan euron määräraha vuonna 2013. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, hakupäivä 4.3.2013.)

Helsingin kaupungin sosiaaliviraston vanhuspäalveluissa (1.1.2013 sosiaali-terveysvirasto) solmittiin vuosina 2008–2009 yhteensä 121 oppisopimusta, joista 82 opiskelijaa suoritti sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon. Oppisopimus purkautui 39 opiskelijan osalta. Purkujen määrä on 32 % sopimuksista, mitä voidaan pitää melko korkeana. Neljän kuukauden koeaikana purettiin yhdeksän sopimusta, joka on 25 % purkautumisista. Koeajan jälkeen purkautui yhteensä 30 sopimusta, joka on 75 % purkautumisista. (Liite 1.) Koeajalla purkautuneiden oppisopimusten syitä olivat pääosin opiskelijoiden soveltamattomuus tai se, että henkilöt eivät kokeneet alaa omakseen. Vuosina 2010–2012 solmittiin aiempaa vähemmän oppisopimuksia, koska vanhusvastuualueella suljettiin joitakin yksiköitä, jolloin henkilöstötarve hetkellisesti pieneni. Tällöin myös oppisopimuspaikkojen määrä vanhusvastuualueella laski.

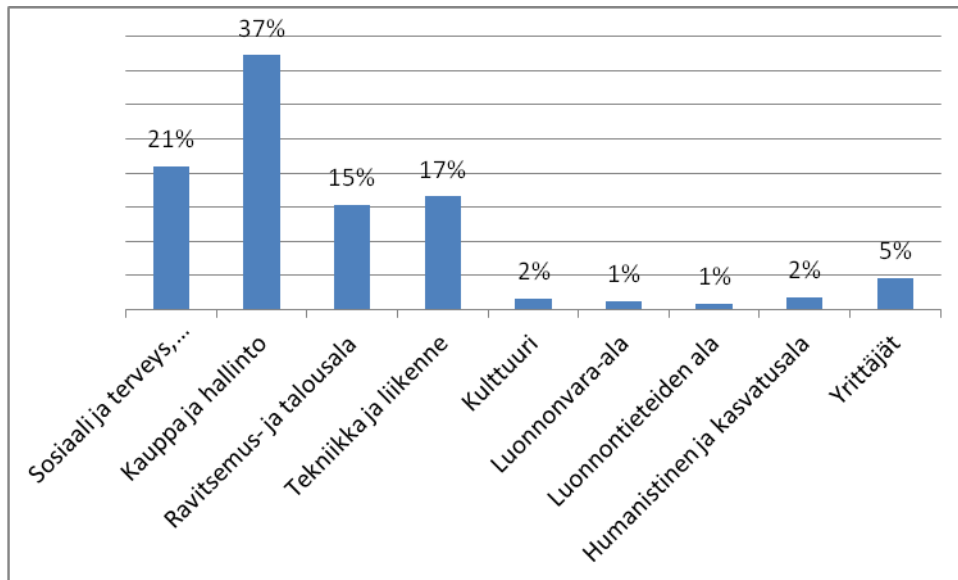
Itse työskentelen suunnittelijana Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysvirastossa. Sosiaalivirasto ja terveyskeskus yhdistyivät 1.1.2013. Tehtäviini kuuluu työpaikalla oppisopimukseen liittyvä neuvonta, koulutuskorvausten haku oppisopimuskoulutukselta,

yhteistyö Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikön ja Helsingin kaupungin henkilöstökeskuksen kanssa. Henkilöstökeskus vastaa oppisopimuksen palkkarahoituksesta, joka maksetaan työllistämisvaroista. Valitsin opinnäytetyöni aiheen omaan työhöni liittyen. Tutkimustuloksista toivon saavani mahdollisimman monipuolisia vastauksia, jotka edesauttavat minua omassa työssäni ja joista myös toimeksiantajani hyötyy.

1.2 Toimeksiantajan esittely

Teen opinnäytetyöni toimeksiantona Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikölle. Kiinnostus aiheeseen löytyi ammatillisen harjoitteluni myötä syksyllä 2012. Oppisopimusyksikkö järjestää yhteistyössä työnantajien ja oppilaitosten kanssa työelämän tarvitsemää koulutusta, joka tapahtuu pääasiassa työpaikalla ja perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen määräaikaiseen työsopimukseen tai virkamiehen ja työnantajan välillä tehtyyn määräaikaiseen oppisopimukseen. Oppisopimusyksikkö tekee kiinteää yhteistyötä elinkeino- ja työvoimaviranomaisten kanssa ja kehittää jatkuvasti palveluja vastaamaan alueen väestön ja yrityksen tarpeita. (Oppisopimus pähkinänkuoressa 2012, 15.)

Vuonna 2011 Stadin oppisopimusyksikön oppisopimusopiskelijoiden virtaama oli yhteensä 4927 opiskelijaa, joista perustutkintojen osuus oli 34 %, ammattitutkintojen osuus 27 %, erikoisammattitutkintojen osuus 29 % ja ei-tutkintotavoitteisen koulutuksen osuus oli 10 %. Virtaama-termillä Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikkö tarkoittaa tietynä vuonna kirjoilla olleita opiskelijoita, ja laskemaan otetaan mukaan aloittaneet ja lopettaneet. (Oppisopimustoimiston tilastot 1996–2011). Kuviossa 1 on esitetty kuinka oppisopimusopiskelijat jakautuivat koulutusaloittain vuonna 2011. Kaupan ja hallinnon osuus on suurin ja toisena on sosiaali- ja terveysala.



Kuvio 1. Oppisopimusopiskelijoiden osuus koulutusaloittain vuonna 2011 (Helsingin kaupunki 1996–2011, hakupäivä 26.9.2012.)

Helsingin kaupungin uusi ammatillinen oppilaitos Stadin aikuisopisto aloitti toimintansa organisaatiomuutoksen myötä 1.1.2013. Stadin aikuisopistoon kuuluu Helsingin kaupungin opetusviraston oppisopimussyksikkö. Aiemmin oppisopimussyksikkö oli opetusviraston nuoriso- ja aikuiskoulutuslinjan yksi toimistoista, omana yksikkönä oppisopimustoimiston nimellä. Opinnäytetyössäni käytän selkeyden vuoksi yksikön uutta virallista nimeä, vaikka tutkimuksessani tarkastelen 4.10.2012 alkaneesta ryhmästä yhden oppisopimusopiskelijan kustannuksia.

1.3 Tavoitteet, rajaus ja tutkimusongelma

Opinnäytetyössäni selvitän, mitä taloudellisia vaikutuksia oppisopimusten puruilla on Stadin aikuisopiston oppisopimusuksikölle ja työnantajalle. Aiheen rajaamisessa on tarkennettava ajatusta siitä, mitä haluaa tietää tai mitä haluaa osoittaa keräämällään aineistolla. (Hirsjärvi & Remes 2007, 81.) Rajaan aiheeni Helsingin sosiaali- ja terveysviraston vanhuspalveluissa toteutettavaan oppisopimuskoulutukseen. Tutkimuksessani lasken 4.10.2012 alkaneesta vanhustyön oppisopimusryhmästä yhden oppisopimusopiskelijan kokonaiskustannukset ja rahoituksen. Haastattelututkimuksen teen oppisopimusalan asiantuntijoille ja työnantajille. Haastattelutulosten avulla selvitän oppisopimusopiskelijoiden opintojen purkautumisen syitä ja kuinka purkautumiset pystyttäisiin minimoimaan.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat:

- Paljonko ovat yhden oppisopimusopiskelijan koulutuksen kustannukset?
- Mitä taloudellisia vaikutuksia oppisopimusten puruilla on työnantajalle sekä Stadin aikuisopiston oppisopimusuksikölle?
- Mitkä ovat oppisopimusten purkautumisten syyt?
- Miten oppisopimusten purut pystyttäisiin minimoimaan?

Opinnäytetyöni keskeisiä käsitteitä ovat oppisopimuskoulutus, palkkatuki, valtionosuudet ja työsopimuslaki.

1.4 Tutkimusmenetelmä ja sen perustelut

Opinnäytetyössä käytän kvalitatiivista ja kvantitatiivista menetelmää. Kvalitatiivinen tutkimus on kuvailevaa eli deskriptiivistä. Tutkija on kiinnostunut prosesseista, merkityksistä ja ilmiön ymmärtämisestä esimerkiksi sanojen ja tekstien avulla. Kvantitatiivi-

sen tutkimuksen aineisto esitetään numerollisessa muodossa. (Kananen 2008, 25; Uusitalo 1998, 79.) Käytän myös ymmärtämiseen pyrkivää lähestymistapaa, koska hyödynnän haastattelujen tuloksia joista toivon saavani tarkempia tietoja ja syitä oppisopimusten puruille. (Hirsjärvi & Remes 2007, 219.)

Tutkimuksessa tarkastelen yksittäisestä oppisopimusopiskelijasta syntyviä kustannuksia. Tällaisen case-tutkimuksen kohteena voi olla yritys, yhteisö, ihmisryhmä tai yksilö, jota tarkastellaan todellisessa kontekstissaan eli reaali maailman ympäristössään. Tutkimusaineistona voivat olla erilaiset dokumentit, arkistot, haastattelut, havainnot ja jne. Case-tutkimuksessa käytän näiden tietolähteiden triangulaatiota eli yhdistän eri tietolähteitä. (Kananen 2008, 84.) Näin ollen tämä kyseinen tutkimuksen muoto ei välttämättä ole puhtaasti kvalitatiivinen, vaan sitä voi tukea myös kvantitatiivinen informaatio (Uusitalo 1998, 76). Opinnäytetyössäni kummankin menetelmän tutkimustuloksilla selvitetään tutkimusongelmaa. Oppisopimuskoulutuksen kustannukset ja rahoituksen esitän ns. havaintomatriisin avulla. Kyseessä on täsmällisesti rajattu aineisto, joka on esitettävissä lukuina (Uusitalo 1998, 80). Havaintomatriisi on taulukko, jossa vaakarivit vastaavat tilastoyksiköitä ja pystysarakkeet muuttujia. Tiedot syötetään taulukkolaskentaohjelman taulukkoon. (Heikkilä 2008, 123.) Opinnäytetyössä tutkin oppisopimuksen kokonaiskustannuksia ja oppisopimuskoulutuksen rahoitusta.

Opinnäytetyössä selvitän teemahaastattelun avulla oppisopimuksen purkamiseen johtaneita syitä ja sitä, kuinka oppisopimusten purut pystyttäisiin minimoimaan. Teemahaastattelulle on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Haastattelun etuna on se, että saatavia tietoja voidaan syventää ja pyytää esimerkiksi perusteluja esitetyille mielipiteille. Haastattelun aikana voidaan esittää vastaajille lisäkysymyksiä. Haastattelun etuna on, että vastaajat ovat suostuneet tutkimukseen, mikä mahdollistaa myös heidän tavoitettavuuden, jos myöhemmin on tarpeen täydentää aineistoa. Haastateltavat valitaan oppisopimuksen toteuttajista, kuten koulutustarkastaja, koulutussuunnittelija, työnantaja ja työpaikkakouluttaja. Kvalitatiivisesti tutkimalla yksittäistä tapausta kyllin tarkasti saadaan näkyviin myös se, mikä ilmiössä on merkittävää usein ja mikä ilmiössä on yleisellä tasolla tarkasteltaessa merkittävää. (Hirsjärvi & Remes, 2007, 177, 200–201, 203.)

Opinnäytetyössä selvitän oppisopimusten purkujen taloudellisia vaikutuksia Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikölle ja työnantajalle. Tutkimuksen teoriaosuus koostuu oppisopimuksen toteutukseen, kiintiöihin, rahoitukseen ja kustannuksiin liittyvästä kirjallisuudesta, julkaisuista, laeista ja asetuksista. Lisäksi käytän lähteenä Helsingin kaupungin pysyväisohjeita, joiden pohjalta oppisopimusta toteutetaan virastoissa. Käytän myös kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmäkirjallisuutta hyväkseni. Opintojen keskeyttämisen aihepiiriin liittyvää tutkimusta on tehnyt Kaisa Lehtinen Tampereen ammattikorkeakoulun radiologian ja sädehoidon koulutusohjelmasta. Opinnäytetyö tarkasteli röntgenhoitajakoulutuksen opintojen keskeyttämisen syitä Tampereen ammattikorkeakoulussa.

1.5 Validiteetti

Validius merkitsee kuvauksen ja siihen liitettyjen selitysten ja tulkintojen yhteensopivuutta. Kysymykseksi voidaan asettaa, sopiiko selitys kuvaukseen eli onko selitys luotettava. Luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Laadullisen aineiston analyysissä on keskeistä luokittelujen tekeminen. Lukijoille tulee kertoa luokittelun perusteet saatujen vastausten pohjalta. (Hirsjärvi & Remes 2007, 227.) Opinnäytetyössäni validiutta voidaan tarkastella haastattelun tuloksilla. Haastatteluun valitaan tarkoin tietyt henkilöt, jotka edustavat oikeaa kohderyhmää. Oppisopimuksen kustannukset ja rahoitus lasketaan lakien ja asetusten mukaisesti. Näin saadut tulokset ovat mahdollisimman päteviä eli valideja vertaillessa niitä aiempiin tutkimuksiin.

2 OPPISOPIMUKSEN TOTEUTUS

2.1 Oppisopimuskoulutus Euroopassa

Oppisopimuskoulutus on ollut viimeisten vuosikymmenien aikana kiinnostuksen kohteena Euroopan Unionin maissa. Tähän on ollut syynä se, että eri selvitysten mukaan oppisopimuskoulutuksella on työllisyyttä edistävää ja työpaikkoja luovaa vaikutusta. Esimerkiksi Englannissa on kiinnitetty huomiota koulutuksen kokonaistaloudellisuuden ja kysyntälähtöisyyden vahvistamiseen yritysten toimintaympäristön kannalta. Englannissa toimii paikallinen osaamisen välittäjien verkosto Skills Brokerage -järjestelmä, joka toimii ikään kuin tulkkina yritysten ja oppilaitosten välillä. Tämä osaamisen välittäjäjärjestelmä on koettu hyväksi Englannissa. Tietopuolisen koulutuksen hankinta poikkeaa suomalaisesta perinteisestä tilaaja-tuottaja-mallista siinä, että päätöksen koulutushankinnasta tekee työnantaja niistä vaihtoehdoista, jotka osaamisen välittäjä on hyväksynyt. Suomessa oppisopimuskoulutuksen tietopuolisesta hankinnasta päätöksen tekee koulutustarkastaja/koulutuksen järjestäjä. (Oppisopimuskoulutus Euroopassa 2009:11, 3, 64.)

Pohjoismaissa, kuten Norjassa, oppisopimuksella alkuunpääsy on yritykselle edullista. Norjassa ammattikoulutuksen päämalli on neljän vuoden koulutus, josta kaksi ensimmäistä vuotta koulua ja kaksi seuraavaa pääasiassa työpaikalla tapahtuvaa koulutusta. Näistä jälkimmäisistä vuosista ensimmäinen on opiskeluaikaa, jolta yrityksen ei tarvitse maksaa palkkaa opiskelijan kuuluessa opintotukijärjestelyjen piiriin. Toiselta vuodelta yritys maksaa opiskelijalle aloittelevan ammattimiehen palkan. Tanskassa valtio, yritys ja työnantaja-yhteisö rahoittavat yhdessä koulutuksen. Valtion vastuulla on noin 90 ammattikoulua. Valtio rahoittaa kouluja oppilasluvun mukaan. Yritys maksaa oppisopimusajalta työmarkkinoilla sovitun palkan. Valtio tukee yrityksiä avustuksella, jonka arvioidaan kattavan noin viidesosan palkkakustannuksista. (Oppisopimuskoulutus Euroopassa 2009:11, 61–62.)

Ruotsi puolestaan on hyvä esimerkki siitä, mitä esteitä oppisopimuskoulutuksen käyttöönotolle on maissa, joissa tämä perinne puuttuu. Ruotsissa ammatillisten oppilaitosten asema on vakiintunut ja kiinnostus oppisopimusta kohtaan on ollut Ruotsissa vähäistä. Kiinnostus on herännyt, kun tilannetta on kartoitettu taloustieteilijän ja talous-

historioitsijan voimin. Ruotsissa koulutuspoliittinen keskustelu on ollut vilkasta oppisopimuskoulutukseen liittyen. (Oppisopimuskoulutus Euroopassa 2009:11, 61–62.)

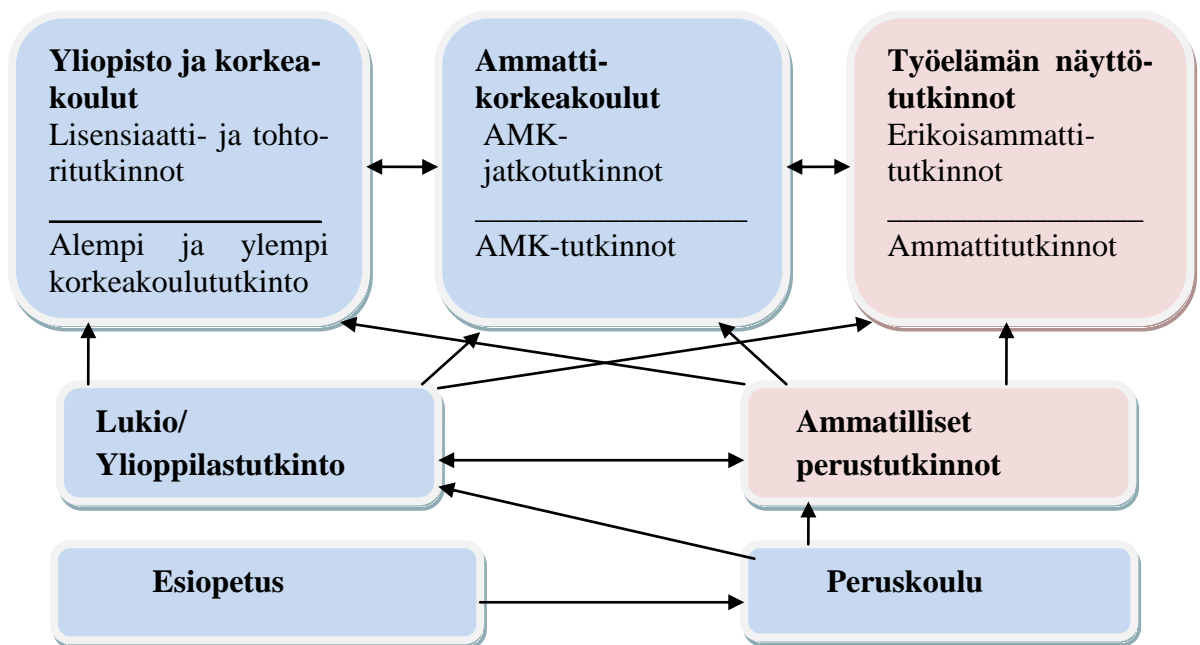
Duaalijärjestelmä perustuu kulttuuriin, jossa oppisopimuskoulutus nähdään sekä työn että koulutuksen ja kasvatuksen muotona. Duaalijärjestelmän vahvuutena yhteiskunnan näkökulmasta on pidetty sitä, että se tarjoaa nuorille väylän työelämään, mikä näkyy alhaisina työttömyyslukuina. Duaalijärjestelmässä koulutuspaikkojen tarjonta yrityksissä ja niiden kysyntä ovat välittömässä suhteessa toisiinsa. Yksittäisten työnantajien opiskelijarekrytoinnit muodostavat kokonaiskysynnän ja koulutustarjonnan. Esimerkiksi Saksassa työnantajapuoli katsookin, että on vaikea kuvitella duaalijärjestelmää paremmin toimivaa koulutuksen ja työllisyyden koordinoitijärjestelmää. (Oppisopimuskoulutus Euroopassa 2009:11, 63.)

Suomessa voitaisiin ottaa esimerkkiä Saksan mallista. Saksassa nuorisotyöttömyys on erittäin matalalla tasolla pitkälti oppisopimuskoulutuksen ansiosta. Saksassa 23 % yrityksistä kouluttaa nuoria ammattiin. Siellä opinnot on jaksotettu teoria-, palkka- ja työssäkäyntijaksojen suhteen nuorille sopivaksi. Palkka nousee vuosittain ammattitaidon lisääntyessä. Esimerkiksi berliiniläisessä panimoyrityksessä yksi oppisopimusopiskelija maksaa yritykselle vuodessa 17 750 euroa, johon sisältyy kuukausiansiot ja lakisääteiset sosiaaliturvamaksut. Tuottoa opiskelija tuo yritykselle 8218 euroa vuodessa. Panimo maksaa oppisopimusopiskelijalle 740 euroa kuussa. Ammattilaisen palkka on 2900 euroa. Tätä eroa perustellaan sillä, että opiskelijat ovat oppilaita ja heiltä ei vaadita ammattilaisen työpanosta. Suomessa hallitus yrittää kannustaa yrityksiä oppisopimuskoulutuksen järjestämiseen etenkin nuorten osalta, mutta yritykset ovat huolissaan koulutuksen kustannuksista. Ammattiliitot pelkäävät, että palkkoja poljetaan alas oppisopimusopiskelijoita hyväksikäyttämällä. (Baer 2013, D3.)

2.2 Tutkintorakenne Suomessa

Suomessa peruskoulun jälkeen nuoret voivat jatkaa opintojaan joko lukiossa tai ammatillisessa peruskoulutuksessa. Lukiota ja ammatillisessa koulutuksessa suoritettuja tutkintoja kutsutaan toisen asteen tutkinnoiksi. Lukion päätteeksi opiskelijat suorittavat valtakunnallisen ylioppilastutkinnon, joka antaa mahdollisuuden hakeutua ammatilliseen koulutukseen tai suorittamaan korkeakoulututkintoja. Korkeakouluja ovat ammattikorkeakoulut sekä tiede- ja taidekorkeakoulut. Nuoret, jotka hakeutuvat ammatilliseen koulutukseen, suorittavat kolmivuotisen ammatillisen perustutkinnon. Tutkinnon suorittuaan he voivat jatkaa opintojaan korkeakouluissa. Aikuisille suunnattuja ammatillisia tutkintoja ovat aikuisten ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinto. Nämä tutkinnot suoritetaan näyttötutkintoina. Aikuisten ammatillisen perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnon suorittanut voi hakeutua jatko-opintoihin korkeakouluihin. (Yrittäjät rekisteri, hakupäivä 27.2.2013.)

Kuviossa 2 on esitetty Suomen tutkintorakenne. Oikealle merkittyjä työelämän näyttötutkintoja ja ammatillisia perustutkintoja voi suorittaa oppisopimuskoulutuksena.



Kuvio 2. Tutkintorakenne Suomessa (Osaaja 1/2011. Tietoa oppisopimuskoulutuksesta, 23.)

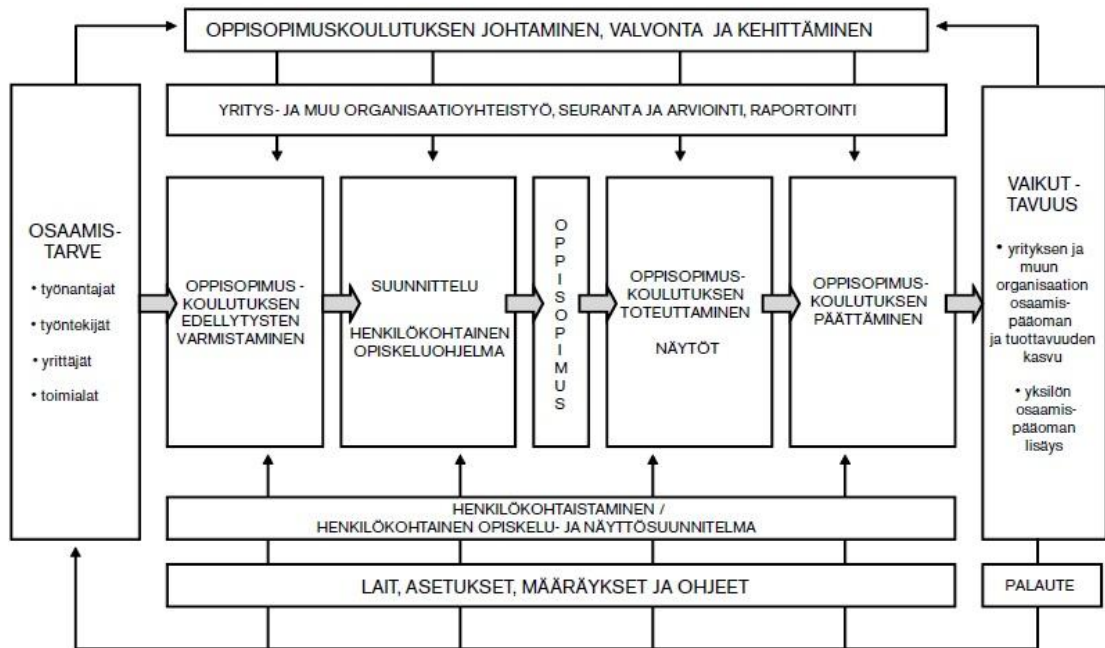
2.3 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutus on hyvä vaihtoehto niille, jotka oppivat asiat parhaiten käytännössä. Monet ammatillisiin opintoihin hakeutuvat haluavat päästä tekemään eivätkä vain näkemään. Heille oppisopimuskoulutus soveltuu paremmin kuin oppilaitosmuotoinen koulutus. Erityisesti perheellisille opiskelijoille oppisopimus voi olla taloudellisesti ainoa koulutusvaihtoehto. Työnantaja maksaa vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Valitettavasti oppisopimukseen on tarttunut tähän mennessä vain harvat nuoret, koska sen koetaan soveltuvan enemmän aikuisopiskelijoille. Monet nuoret eivät tiedä oppisopimuksen mahdollisuuksista, ja useat työnantajat kaipaavat toiminnan suhteen lisäkoulutusta. (Osku ry, hakupäivä 27.2.2013.)

Oppisopimus perustuu opiskelijan ja työnantajan välillä tehtyyn kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen, joka tapahtuu pääosin työpaikalla. Opintoja täydennetään tietopuolisilla opinnoilla. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998 17 §.) Oppisopimuskoulutuksesta 99,5 % toteutetaan näyttötutkintojärjestelmän mukaisesti (Oppisopimuskoulutuksen rahoitusjärjestelmän kehittäminen 2011:7, 11). Oppisopimuksella voi suorittaa ammatillisen perustutkinnon, ammatti- tai erikoisammattitutkinnon. Koulutuksen kesto vaihtelee 1–3 vuoteen tutkinnosta ja opiskelijan aikaisemmasta osaamisesta riippuen. Työpaikalta nimetään vastuullinen kouluttaja, jonka tehtävänä on ohjata ja arvioida työssä tapahtuvaa oppimista. Kouluttajalla tulee olla riittävästi tietoa ja kokemusta ammatista, johon hän opiskelijaa kouluttaa. (Osaaja 1/2011, 22. Tietoa oppisopimuskoulutuksesta.) Oppisopimuksesta n. 80 % tapahtuu työssä oppimalla ja n. 20 % oppilaitoksessa (Oppisopimus pähkinänkuoressa 2012, 2).

Kuviossa 3 kuvataan oppisopimusprosessia. Osaamistarve lähtee työnantajasta ja työntekijästä. Päämääränä on yrityksen osaamispääoman ja tuottavuuden kasvu ja työntekijän yksilöllinen pääoman lisäys. Oppisopimusprosessi edellyttää toimijoilta huolellista suunnittelua, toteutusta ja valvontaa.

KUVAUS OPPISOPIMUSTOIMINNASTA



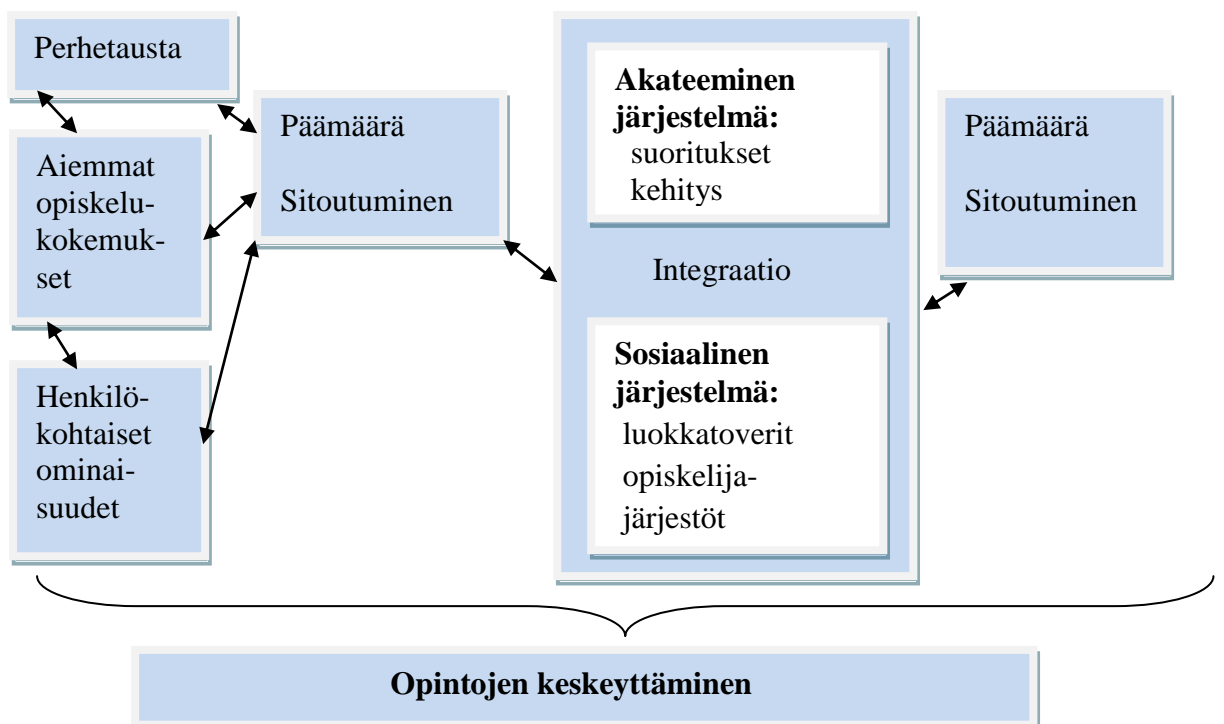
Kuvio 3. Kuvaus koulutuksen järjestäjän oppisopimuskoulutusprosessista
(Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011:8, 24.)

Oppisopimuskoulutus on edullinen koulutusmuoto oikein ja tarkoin toteutettuna. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2010 koululaitoksen käyttömenot olivat yhteensä 11,5 miljardia euroa. Suurimman osuuden koululaitoksen käyttömenoista muodostavat perusopetuksen kustannukset. Perusopetuksen osuus kokonaiskustannuksista oli 35,7 %. Seuraavaksi suurimmat osuudet olivat yliopistokoulutuksella ja tutkimuksella 18,8 %. Ammatillisen koulutuksen osuus oli 17,8 %. Oppisopimuskoulutuksen osuus kokonaiskustannuksista oli vain 1,5 %. (Tilastokeskus, hakupäivä 19.2.2013.) Oppisopimuskoulutus on käyttökustannuksiltaan edullista, koska koulutus tapahtuu pääosin työpaikalla. Työnantajat osallistuvat kustannuksiin merkittävästi maksamalla palkkaa. Lisäksi opiskelija osallistuu yhteiskunnan hyvinvointipalveluiden ylläpitämiseen maksamalla veroja. Näin oppisopimuskoulutusta voidaan pitää varsin kustannusneutraalina yhteiskunnan kannalta. (Viinisalo 2012, hakupäivä 24.2.2013.)

2.4 Oppisopimuksen purku

Oppisopimuksen purku voidaan tehdä koeaikana tai työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella. Purkaminen voidaan tehdä myös työsopimuslain 1. luvun 4§:ssä ja 8. luvun 1§:ssä ja 3§:ssä säädetyillä perusteilla. Oppisopimuksessa voi tulla kyseeseen samat purkuperusteet, jotka työsopimuslain mukaan oikeuttaisivat työsopimuksen irtisanomiseen. Koulutuksen järjestäjä voi purkaa oppisopimuksen kuultuaan opiskelijaa ja työnantajaa, jos työpaikalla järjestetyssä koulutuksessa ei noudateta lain ja asetuksen säädöksiä tai tehdyn sopimuksen määräyksiä. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998 18 §.)

Opintojen keskeyttämistä on tutkinut Kaisa Lehtinen Tampereen ammattikorkeakoulun radiologian ja sädehoidon koulutusohjelmasta. Opinnäytetyö tarkasteli röntgenhoitajakoulutuksen opintojen keskeyttämisen syitä Tampereen ammattikorkeakoulussa. Lehtinen kuvasi opinnäytetyössään opintojen keskeyttämistä Tintonin teoreettisen mallin mukaisesti.



Kuvio 4. Teoreettinen malli opintojen keskeyttämisestä (Tinto & Cullen 1973, 41–42.)

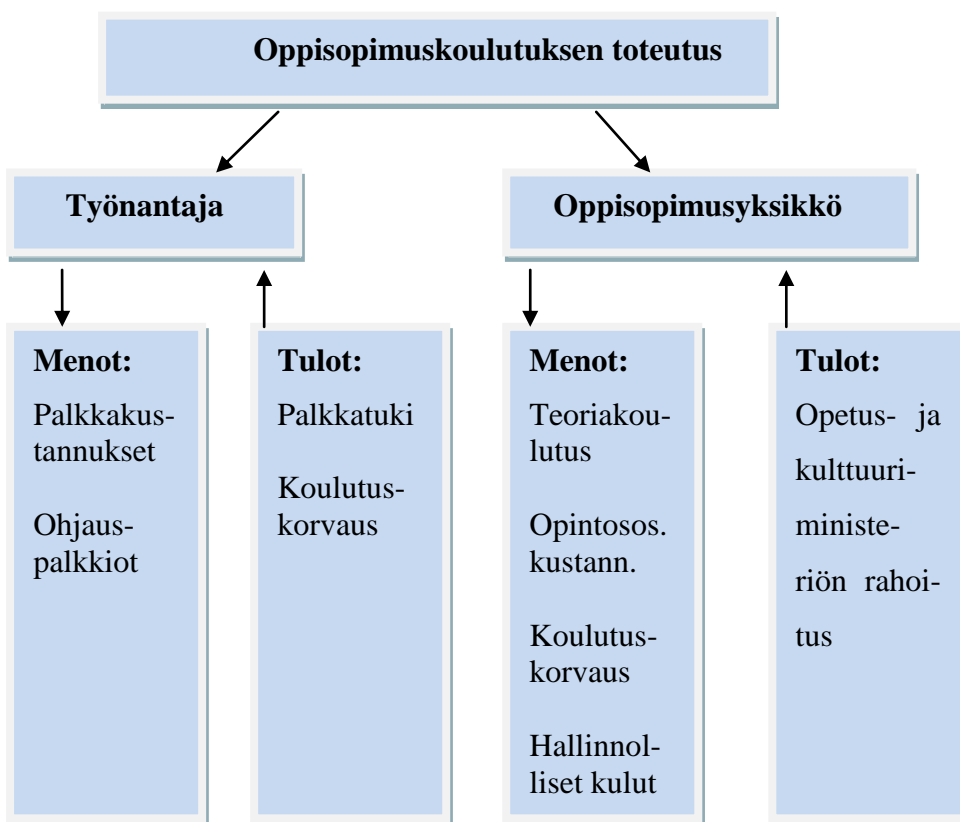
Tinto näkee keskeyttämisen taustalla joko akateemisen syyn eli sen, ettei opiskelija läpäise kursseja, tai opiskelijan omaehtoisena opinnoista vetäytymisenä. Keskeyttämisen syinä voivat olla perhetaustaan, yksilöllisiin ominaisuuksiin ja aikaisempiin koulutuskokemuksiin liittyvät tekijät, jotka vaikuttavat oppilaan sitoutumiseen koulun tavoitteisiin ja kouluinstituutioon. Tintonin mukaan henkilön sosiaalisen taustan ja akateemisten taitojen sekä aiemman koulutusuran tarkastelussa on tärkeää huomioida, millä tavoin nämä asiat johtavat keskeyttämiseen. Keskeyttämisessä on Tinton mukaan kyse yksilön ja instituution välisestä epätasapainotilasta. (Tinto & Cullen 1973, 41–42; Lehtinen 2012.)

3 OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN RAHOITUS

3.1 Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitus

Oppisopimuskoulutuksen rahoitus perustuu opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetuin lain (1705/2009) säädöksiin. Rahoitus käyttökustannuksiin määräytyy laskennallisten perusteiden mukaisesti. Ammatillisen peruskoulutuksen yksikköhinta perustuu oppilasmuotoiseen ammatillisen peruskoulutuksen keskimääräiseen yksikköhintaan, josta oppisopimuskoulutuksen yksikköhinta on 63,13 %. (Oppisopimuskoulutuksen rahoitusjärjestelmän kehittäminen 2011:7, 13.) Oppisopimuskoulutuksen valtionosuudet perustutkinnoissa 7027,11 euroa /opiskelija vuodessa. Ammatillisen peruskoulutuksen hinta oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa on 11 131,17 euroa opiskelijaa kohden vuodessa. (Opetushallitus, hakupäivä 4.3.2013.)

Olen kuvannut kuviossa 5 oppisopimuskoulutuksen tulo- ja menorahoitusta. Oppisopimuksen toimijoina ovat työnantaja ja oppisopimusyksikkö.



Kuvio 5. Oppisopimuskoulutuksen tulo- ja menorahoitus.

Kiintiöt oppisopimusopiskelijoiden määristä päätetään vuosittain valtioain talousarviossa, ja järjestäjäkohtaiset opiskelijoiden enimmäismäärät perustuvat opetusministeriön vuotuisiin päätöksiin. Koulutuksen järjestäjäkohtaisten toteutuneiden suoritemäärien laskenta perustuu sekä ammatillisen perus- että lisäkoulutuksen kohdalla laskentapäivien 20.1. ja 20.9. keskiarvoon. Ammatillisena peruskoulutuksena järjestettävän oppisopimuskoulutuksen rahoitus suoritetaan laskentapäivien keskiarvon mukaisesti. Oppisopimuskoulutuksen suoritemäärien laskennassa sovelletaan lisäksi nk. neljän ja kahdeksan kuukauden sääntöjä. Vähintään neljän kuukauden päätoimisia opintoja vastaava oppisopimuskoulutus, joka alkaa ja päättyy laskentapäivien välissä ja joka ei tulisi muutoin otetuksi huomioon rahoituksessa, voidaan ilmoittaa seuraavan laskentapäivän opiskelijamäärissä. Lisäksi vähintään kahdeksan kuukautta kestävä oppisopimuskoulutus voidaan aina ilmoittaa kahtena laskentapäivänä. (Oppisopimuskoulutuksen rahoitusjärjestelmän kehittäminen 2011:7, 14, 24.)

3.2 Helsingin kaupungin työllistämisrahoitus

Helsingin kaupungin henkilöstökeskus hallinnoi työllistämismäärärahoja, jotka on budjetoitu vuosittain virastokohtaisesti. Helsingin kaupungilla työttömiä työnhakijoita voidaan kouluttaa oppisopimuskoulutuksella kaupungin työtehtäviin. Palkka- ja rekrytointikoulutuksen kustannukset maksetaan työllistämismäärärahoista. Koulutuksen edellyttään johtavan joko ammatilliseen perustutkintoon tai ammattitutkintoon. Työllistämismäärärahoilla toteutettaviin oppisopimuksiin ei tarvita täyttölupaa eikä vakanssia. (Helsingin kaupunki 2012a, hakupäivä 14.4.2013.)

Henkilöstökeskuksen rahoittamalla oppisopimuksella voidaan rekrytoida työntekijöitä tehtäviin, joissa lähivuosina tarvitaan uutta työvoimaa. Lähtökohtana on, että henkilöstösuunnitelman mukaan yksikössä on avautumassa työpaikka, johon koulutettava voidaan valmistumisensa jälkeen valita. Työnantaja päättää henkilön lopullisesta valinnasta kuitenkin vasta valmistumisen yhteydessä. (Helsingin kaupunki 2012a, hakupäivä 14.4.2013.)

3.3 Työ- ja elinkeinotoimiston palkkatuki

Työnantajalla on mahdollisuus hakea palkkatukea Työ- ja elinkeinotoimistosta, mikäli oppisopimus solmitaan työttömän työnhakijan kanssa. Vuonna 2013 perustuen suuruus on 32,46 euroa/päivä. (Työ- ja elinkeinotoimisto, hakupäivä 24.2.2013.) Työllisyysmäärärahoihin järjestettävään oppisopimuskoulutukseen valittavan henkilön tulee olla palkkatukikelpoinen helsinkiläinen, ja sopimuksentekohetkellä hänen on oltava työttömänä työnhakijana (1.1.2013 alkaen) Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistossa. Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimisto määrittelee, saako kaupunki henkilön oppisopimuskoulutuksen aikaisiin palkkamenoihin palkkatukea. (Helsingin kaupunki 2012a, hakupäivä 14.4.2013.)

Palkkatukea maksetaan enintään viideltä päivältä viikossa. Tukea maksetaan niiltä päiviltä, joilta työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa. Tukea ei makseta niiltä päiviltä, joilta työnantajan on oikeus saada tuella palkatun palkkakustannuksiin sairausvakuutuslain 7 luvun 4 §:n mukaista päivärahaetuutta. Palkkatukea maksetaan oppisopimuksen teoriajaksojen ajalta, jos työnantaja on kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaan velvollinen maksamaan teoriajaksojen ajalta palkkaa. (Kansalaisen käsikirja, hakupäivä 20.4.2013.)

3.4 Koulutuskorvaus

Ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (1998/811) 6 §:n mukaisesti oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle maksetaan työpaikalla tapahtuvan koulutuksen järjestämistä varten korvausta sen mukaan, mitä kustannuksia koulutuksesta arvioidaan työnantajalle aiheutuvan. Kustannuksia arvioitaessa otetaan huomioon koulutusala, suoritettava tutkinto sekä opiskelijan kokemus ja opintojen vaihe. Koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat korvauksesta kunkin oppisopimuksen osalta ennen sopimuksen hyväksymistä. Ministeriö voi myös antaa määräyksiä korvauksista, joita koulutuksen järjestäjät maksavat työnantajille työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta. Määräystä koulutuskorvausten määrästä ei ole erikseen annettu. (Oppisopimuskoulutuksen rahoitusjärjestelmän kehittäminen 2011:7, 28.)

Työnantaja saa hakea koulutuskorvausta työpaikalla annettavan koulutuksen järjestämisestä oppisopimusyksiköltä. Koulutuskorvaus on perustutkinnoissa keskimäärin 200 euroa kuukaudessa. (Oppisopimus pähkinäkuoressa 2012, 5.) Työnantaja hakee koulutuskorvausta puolivuositain Stadin oppisopimusyksiköltä.

4 OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN KUSTANNUKSET

4.1 Teoriakoulutus

Oppisopimuskoulutuksessa teoriakoulutuksen osuus on n. 20 %, joka tapahtuu alan oppilaitoksessa. Oppisopimusta solmittaessa määritellään oppisopimusopiskelijan teoriakoulutuksen sisältö opetushallituksen henkilökohtaistamismääräysten mukaisesti. (Asetus 811/1998). Helsingin kaupungin vanhustyön oppisopimuskoulutus ryhmissä teoriakoulutuksen sisällön on sosiaali- ja terveystieteiden virasto määritellyt yhteistyössä oppilaitoksen kanssa. Koulutuksen sisällössä sovitaan mitkä osuudet opiskelija suorittaa tietuudellisesti opintoina oppilaitoksessa ja mitkä opinnot suoritetaan työssä oppimisena työpaikalla. Mikäli oppisopimusopiskelija on suorittanut ko. tutkinnon osia, ostetaan oppilaitokselta vain puuttuvat tutkinnon osat Opetushallituksen henkilökohtaistamismääräysten mukaisesti. (Rantalainen, 13.4.2013, sähköpostiviesti).

Oppisopimusyksikkö hankkii teoriakoulutuksen Helsingin kaupungin omalta oppilaitokselta Stadin ammattiopistolta (ent. Helsingin sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitos Hesote) suoraan ilman kilpailutusta. palvelunkuvaus on sovittu yhteistyössä virastojen kanssa. Stadin aikuisopisto tekee oppisopimusyksikölle tarjouksen teoriakoulutuksen sisällöstä. Hankintasopimusta valmistellessaan koulutustarkastaja laskee hankinnan arvonlisäverottoman kokonaisarvon, joka määrittelee tarjouspyynnön allekirjoittavan ja päätöksen tekevän henkilön tai tahon seuraavasti:

- | | |
|---------------------|---|
| • alle 30 000 € | koulutustarkastaja |
| • 30 000–70 000 € | oppisopimusjohtaja |
| • 70 001–130 000 € | linjajohtaja |
| • 130 001–500 000 € | opetustoimen johtaja |
| • yli 500 000 € | opetuslautakunta, opetustoimen johtaja allekirjoittaa tarjouspyynnöt -> päätöksen tekee lautakunta. |

(Helsingin kaupunki 2012b, hakupäivä 14.4.2013.)

Mikäli Helsingin kaupungin oma oppilaitos Stadin aikuisopisto ei voi toteuttaa koulutusta, on kielteisestä päätöksestä saatava kirjallinen dokumentti. Jos suunnitellun hankinnan arvonlisäveroton arvo ylittää kansallisen kynnyksarvon 30 000 euroa, tulee hankinta kilpailuttaa muiden alan oppilaitosten kesken. (Helsingin kaupunki 2012b, hakupäivä 14.4.2013.) Hankinnoissa tulee noudattaa Helsingin kaupungin taloussääntöä. Kaupungin toiminnot on järjestettävä ja tehtävät hoidettava siten, että hankinnat toteutetaan mahdollisimman taloudellisesti ja suunnitelmallisesti sekä mahdollisimman tarkoituksenmukaisina kokonaisuuksina. (Helsingin kaupunki 2011, hakupäivä 14.4.2013.)

4.2 Opintososiaaliset kustannukset

Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikkö maksaa oppisopimusopiskelijalle päivärahaa 15 euroa teoriapäivältä, mikäli työnantaja ei maksa palkkaa näiltä päiviltä. Päivärahan lisäksi oppisopimusopiskelija saa perheavustusta 17 euroa teoriapäivältä, mikäli hän on alle 18-vuotiaiden huoltaja. Matkakustannuksia korvataan koti- tai työpaikkakunnalta teoriaopetuspaikkakunnalle ja takaisin halvimmalla matkustustavan mukaan. Pääkaupunkiseudun sisäisiä matkoja ei makseta. Matkakorvauksia maksetaan vain, mikäli tietuopuolinen opiskelu tapahtuu muualla kuin koti- tai työpaikkakunnalla. Opiskelija saa myös majoituskorvausta 8 euroa päivältä, mikäli tietuopuolinen opetus järjestetään opiskelijan koti- tai työpaikkakunnan ulkopuolella. (Oppisopimus pähkinänkuoressa 2012, 5.)

4.3 Palkan maksuperusteet

Työnantaja maksaa opiskelijalle vähintään alan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Helsingin kaupungin henkilöstökeskuksen rahoittamissa oppisopimuksissa oppisopimusopiskelijan palkka määritellään kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaisesti, jota sovelletaan myös lähihoitajien palkkauksessa. Opiskelijoille maksetaan palkkahinnoittelussa määriteltyä peruspalkkaa, joka on (1.1.2012–31.1.2013) 1907,59 euroa kuukaudessa (ao. 04SOS06A hinnoittelukohdan alaraja). Peruspalkasta vähennetään epäpätevyysalennuksena ensimmäisenä opiskeluvuotena 10 % ja toisena opiskeluvuotena 5 %. Kolmantena vuonna maksetaan peruspalkan mukaista palkkaa. Palkasta tehtävä epäpätevyysalennus on pääsäännön mukaan kaikille sama, eivätkä

siihen vaikuta oppisopimusopiskelijan aikaisempi työkokemus tai opintosuoritukset. Työkokemulisät maksetaan KVTES:n mukaisesti. (Helsingin kaupunki 2012a, hakupäivä 14.4.2013.)

Lisäksi opiskelijalle maksetaan työaikakorvausta iltatyöstä klo 18.00–22.00 väliseltä ajalta 15 % korottamattomasta tuntipalkasta. Arkilauantai korvaus on 20 %, joka maksetaan korottamattomasta tuntipalkasta. Sunnuntaikorvaus on 100 %, joka maksetaan varsinaisen korottamattoman tuntipalkan lisäksi. Sunnuntaityötä ovat myös yleiset juhlapyhäpäivät, esimerkiksi joulupäivä, juhannuspäivä sekä kello 18.00–24.00 lauantaina tapahtuva työ. Juhlapyhien aattona esimerkiksi jouluaattona ja juhannusaattona, sovelletaan kyseenomaista sunnuntaikorvausta. (KT, kuntatyönantajat 2012–2013, 69–70.)

Lisäksi kuntatyönantaja maksaa työntekijästä eläke- ja sosiaalivakuutusmaksua (KuEL). Vuonna 2012 KuEL oli 32,82 % ja vuonna 2013 KuEL on 34,19 %. Taulukossa 1 on esitettyä, mistä maksuista vuoden 2013 KuEL prosentti koostuu.

Taulukko 1. KuEL 2013

KuEL 2013	%
palkkaperusteinen maksu	16,45 %
eläkeperusteinen maksu	10,84 %
varhe-maksu	0,96 %
työnantajan sosiaaliturvamaksu	2,04 %
työnantajan työttömyysvakuutusmaksu	3,20 %
työnantajan työtaturmavakuutusmaksu	0,70 %
KuEL 2013 yhteensä:	34,19 %

(Helsingin kaupunki 2012d, hakupäivä 14.4.2013).

4.4 Ohjauspalkkio

Oppisopimus- ja rekrytointikoulutukset ovat vakiintuneet merkittäväksi ja tärkeäksi Helsingin kaupungin henkilöstön koulutus- ja rekrytointiväyläksi. Koulutuksen onnistumisen kannalta ammattitaitoisen työpaikkakouluttajan vaikutus on suuri. Työpaikkakouluttajille maksetaan ohjausajalta palkkio ja heitä kannustetaan osallistumaan koulutuksiin. Opiskelijalle nimetään vakituinen työpaikkakouluttaja, joka on vastuussa opiskelijasta ja ohjaa opiskelijaa päivittäisessä työssä. Työpaikkakouluttajan pidempien

poissaolojen ajaksi opiskelijalle nimetään uusi työpaikkakouluttaja. Helsingin kaupungin virastoissa oppisopimusopiskelijan työpaikkakouluttajalle maksetaan ohjauspalkkiota 123 euroa kuukaudessa. (Helsingin kaupunki 2009, hakupäivä 14.4.2013.) Yksiköt maksavat ohjauspalkkiot omasta palkkabudjetistaan. Ohjauspalkkio kustannuksia kompensoi yksikölle puolivuositain maksettavat koulutuskorvaukset. Poikkeuksena on rekrykoulutuksen aikana tapahtuva ohjaus, jolloin Henkilöstökeskus maksaa ohjauspalkkiokulut työllistämisvaroista.

4.5 Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikön hallinnolliset kustannukset

Oppisopimusyksikkö saa opetus- ja kulttuuriministeriöltä 7027,11 euroa opiskelijaa kohden vuodessa. Tästä summasta on tehty 10 %:n varaus oppisopimusyksikön hallinnollisiin kustannuksiin. Tämä varaus on 702,71 euroa opiskelijaa kohden. Varaus sisältää yksikön markkinointikulut, markkinointimateriaalit, henkilöstön kehittämisen, suunnittelupäivät, tyhy-päivien kustannukset, palkkakulut, vuokrat, puhelinkulut, postituskulut sekä muut oppisopimustoimintaan liittyvät kulut, joita ei voida kohdentaa tiettyyn oppisopimukseen. Tämä 10 % varaus ei sisällä oppisopimusjohtajan, kehittämispäällikön ja johdon sihteerin kuluja. (Nikkanen, 12.4.2013, sähköpostiviesti.)

5 REKRYTOINTIKOULUTUS

Rekrykoulutus on hyvä vaihtoehto, jos työnantaja ei löydä ammattitaitoisia työntekijöitä, eikä alan ammattilaisia ole valmistumassa lähiaikoina. Rekrykoulutus on työ- ja elinkeinotoimiston käyttämä termi rekrytointikoulutuksesta.

Työnantaja maksaa 30 % ja työ- ja elinkeinohallinnon hankintayksikkö maksaa 70 % koulutuspalvelun myyjän tarjouksen ja hankintasopimuksen mukaisesta kokonaishinnasta. Uudenmaan ELY-keskus pyytää tarjoukset kouluttajaehdokkailta julkisia hankintamenettelyjä noudattaen. Rekrykoulutus on työelämälähtöistä. Tavoitteena voi olla perus-, lisä-, tai täydennyskoulutus- tai ammatinvaihtoon tähtäävä koulutus. Koulutukseen sisältyy sekä tietopuolista opetusta että ohjattua työssä oppimista. Pääsääntöisesti koulutus kestää 3–9 kuukautta. Vähimmäiskesto on 10 koulutuspäivää. Työnantaja ottaa yhteyttä paikalliseen työ- ja elinkeinotoimistoon ja/tai ELY-keskukseen ja tekee Työnantajan esityksen yhteishankintakoulutuksesta -lomakkeella TEM6.07. (Työ- ja elinkeinotoimisto, hakupäivä 19.2.2013.)

6 OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN TOTEUTUS CASE-YRITYKSESSÄ

6.1 Oppisopimuksen toteutus

Tutkimuksessani lasken Helsingin kaupungin sosiaaliviraston (1.1.2013 sosiaali- ja terveysvirasto) vanhuspalveluissa alkaneesta ryhmästä yhden oppisopimusopiskelijan kokonaiskustannukset. Laskelmissa tarkastelen työntäjän ja oppisopimusyksikön tulot ja kulut. Työnantajana on Helsingin kaupunki. 4.10.2012 alkanut oppisopimus toteutetaan sosiaali- ja terveysviraston vanhuspalvelun työyksikössä. Työyksikön olen laskelmissa nimennyt työpiste A:ksi. Henkilöstökeskus hallinnoi työllistämismääriä, joista palkkakustannukset, rekrytointikoulutus, ja ohjauskoulutus maksetaan. Henkilöstökeskus hakee palkkatukea Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistolta. Työyksikkö vastaa oppisopimuksen toteutuksesta, jossa on oppisopimusopiskelijalle nimetty työpaikkakouluttaja. Työpaikkakouluttajan ohjauspalkkiot maksetaan työyksikön omasta palkkabudjetista. Työyksikkö anoo koulutuskorvaukset puolivuositain oppisopimusyksiköltä.

Rekrykoulutus toteutettiin Amiedussa 16.4.2012–3.10.2012 välisenä aikana. Soveltuvuustestit tehtiin 39 hakijalle. Rekrykoulutukseen valittiin 25 opiskelijaa. Opiskelijat suorittivat rekrykoulutuksen aikana sosiaali- ja terveysalan perustutkinnosta hoito- ja huolenpidon opintokokonaisuuden. Hoito- ja huolenpidon käytännön harjoittelut ja tutkintotilaisuudet järjestettiin Helsingin kaupungin vanhustenkeskuksissa ja palvelutaloissa. Työharjoittelu ja tutkintotilaisuus-viikko mukaan lukien harjoittelua oli yhteensä kahdeksan viikkoa. Henkilöstökeskus kustansi ohjauspalkkiokulut työllistämismäärärahoista. (Rasanen, 7.4.2013, sähköpostiviesti.)

Oppisopimuskoulutusyksikkö osti hankintaprosessin mukaisesti teoriakoulutuksen Helsingin kaupungin omalta oppilaitokselta Stadin aikuisopistolta. Teoriakoulutus ostettiin puuttuvien opintokokonaisuuksien osalta, joita olivat kasvuntukeminen ja ohjaus, kuntoutuksen tukeminen ja vanhustyön osaamisala sekä valinnaisena tutkinnonosana ikään-tyneen terveyden ja toimintakyvyn tukeminen. Ryhmäkoon ollessa 17 opiskelijaa teoriakoulutuksen kokonaishinnaksi tuli 126 809,97 euroa (0 % alv.) (Helsingin kaupunki 2012c, hakupäivä 26.9.2012).

Rekrykoulutuksesta siirtyi oppisopimukseen yhteensä 15 opiskelijaa, joiden kanssa solmittiin oppisopimus ajalle 4.10.2012–30.6.2014. Oppisopimuskuukausia on yhteensä

21, jota käytän laskelmissa. Sopimusten mukainen hinta oli laskettu 17 opiskelijan mukaan. Ryhmään saatiin kaksi oppisopimusopiskelijaa, joten palvelu pystyttiin tuottamaan hankintasopimuksen mukaisin hinnoin. (Eskelinen, 2.2.2013, sähköpostiviesti.) Stadin aikuisopisto määritteli opiskelijakohtaiseksi hinnaksi 7420 euroa (alv 0 %). Oppisopimusyksikkö on lisännyt laskelmiin tukiovetusvarauksen, joka on 670 euroa (ks. Liite 2). Tämä jaettuna ryhmän 17 opiskelijalla, saatiin opiskelijakohtaiseksi hinnaksi 7459,41 euroa (alv 0 %).

6.2 Työnantajan kulut ja tulot

Rekrykoulutuksen markkinointikulut olivat kokonaisuudessaan 1706,97 euroa, joka on jaettu 25 osallistujalla. Yhden opiskelijan hinnaksi kohdistui 68,28 euroa. Henkilöstökeskus maksoi tämän kokonaisuudessaan työllistämisvaroista. Soveltuvuustestin hinta oli kokonaisuudessaan 1585,36 euroa. Testeihin osallistui 39 henkilöä, joten yhden opiskelijan yksikköhinnaksi muodostui 40,65 euroa. Nämä kustannukset jakautuivat 50 % Henkilöstökeskukselle ja 50 % Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistolle. (Rasanen, 7.4.2013, sähköpostiviesti.)

Rekrykoulutuksen kokonaishinta oli yhteensä 72 600 euroa, josta Henkilöstökeskuksen kulujen osuus oli 30 % eli 21 780 euroa. Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimiston kulujen osuus oli 70 % eli 50 820 euroa. Yhden opiskelijan rekrykoulutuksen hinta on laskettu jakamalla edelliset summat 25 osallistujalla. Rekrykoulutuksen aikana oli yhteensä kahdeksan harjoitteluviikkoa. Yhden harjoitteluviikon ohjauspalkkio on laskettu 123 euron kuukauden ohjauspalkkiosta, joten yhden harjoitteluviikon ohjauksen hinta oli 30,75 euroa, huomioiden myös työnantajamaksut 33,52 %. Ohjauspalkkioiden kuluksi muodostui 256,31 euroa opiskelijaa kohden. Henkilöstökeskus vastasi näistä kustannuksista kokonaisuudessaan. (Rasanen, 7.4.2013, sähköpostiviesti.)

Taulukko 2. Rekrykoulutuksen kokonaiskustannukset

REKRYKOULUTUKSEN KULUT	Yksi opiskeli- ja	Henkilöstökeskus	TE-tsto
Rekrykoulutuksen markkinointi	68,28	68,28	
Soveltuvuustestit	40,65	20,33	20,33
Amiedu; koulutus yht. (30 % työnt. TE-tsto 70 %)	2904,00	871,20	2032,80
Käytännön harj. ohjauspalkkiot	256,31	256,31	
Yhteensä:	3269,24	1216,11	2053,13

Taulukossa 2 nähdään, että rekrykoulutuksen kokonaiskustannukset olivat 3629,24 euroa yhden opiskelijan osalta. Laskelmaan ei ole huomioitu opiskelijalle maksettavia päivärahoja rekrykoulutuksen aikana.

Taulukko 3. Työyksikkö A:n ohjauspalkkiokulut ja koulutuskorvaukset

OHJAUSPALKKIOT		Työyksikkö A	
Kulut:			
Työpaikkakouluttajan ohjauspalkkiot		21 kk * 123 €	2583,00
KuEL (4.10.2012–31.12.2012)	32,82 %*	(3kk*123 €)	121,10
KuEL (1.1.2013–30.6.2014)	34,19 %*	(18kk*123 €)	756,96
Tuotot:			
Maksettavat koulutuskorvaukset		21kk *200€	4200,00
Työyksikölle jää tuotoksi			738,94

Taulukossa 3 nähdään, että koko oppisopimuskoulutuksen aikana työyksikkö A maksaa ohjauspalkkiota työpaikkakouluttajalle yhteensä 2583 euroa. Lisäksi työyksikkö A:lle muodostuu ohjauspalkkioiden maksuista KuEL kustannuksia yhteensä 878,06 euroa. Nämä kustannukset maksetaan työyksikön omasta palkkabudjetista. Työyksikkö A hakee koulutuskorvausta oppisopimusyksiköltä. Koulutuskorvausta maksetaan työnantaja A:lle koko oppisopimuskoulutuksen ajalta yhteensä 4200 euroa. Työyksikkö A:lle jää tuotoksi 738,94 euroa. Koulutuskorvauksen maksun edellytyksenä on, että työssä oppiminen on mahdollistettu tutkinnon tavoitteiden mukaisesti.

Taulukko 4. Palkan maksuperusteet

PALKAN MAKSUPERUSTEET						
epäpätevyys 1. vuosi		10 %				
epäpätevyys 2. vuosi		5 %				
yleiskorotus 1.2.2013 alk.		1,46 %				
		epä- pät.	palkka (-ep .)	jakaja	palkka/t	pv palkka
peruspalkka 4.10.12–31.1.13	1907,59	190,76	1716,83	163	10,53	81,75
peruspalkka 1.2.2013 alk.	1935,44	193,54	1741,90	163	10,69	82,95
peruspalkka 4.10.2013 alk.	1935,44	96,77	1838,67	163	11,28	87,56
iltakorvaus	15 %					
lauantakorvaus	20 %					
sunnuntai/ aattokorvaus	100 %					
lomaraha	4 %					
KuEL 2012	32,82 %					
KuEL 2013	34,19 %					

Taulukossa 4 on määritelty palkan maksuperusteet. Ensimmäisenä vuotena peruspalkasta on vähennetty 10 % epäpätevyysalennusta ja toisena vuotena 4.10.2013 alkaen 5 %. Peruspalkkaan on huomioitu 1.2.2013 tullut 1,46 % yleiskorotus. Peruspalkan lisäksi laskelmaan on huomioitu maksettavat lisät, jotka koostuvat ilta-, lauantai-, sunnuntai-, ja aattotyöstä. Lomaraha 4 % on laskettu peruspalkasta. KuEL on laskettu vuosien 2012 ja 2013 prosenttien mukaisesti.

Taulukko 5. Arvioidut palkkakustannukset

ARVIOIDUT PALKKA-KUSTANNUKSET		laskentapv.	palkka
lokakuun peruspalkka	1716,83	18	1471,57
marraskuun peruspalkka	1716,83	21	1716,83
joulukuun peruspalkka	1716,83	21	1716,83
tammikuun peruspalkka	1716,83	21	1716,83
helmikuun peruspalkka	1741,90	3	248,84
peruspalkat yhteensä			6870,90
lisät yhteensä:			1371,53
KuEL 32,82 % 4.10–31.12.2012			321,98
KuEL 34,19 % 1.1.2013 alk.			134,41
Lomaraha 4 %			274,84
Palkat yhteensä koeaikana 4.10.2012–3.2.2013:			8973,66
Lisien osuus keskimääräisesti %:na			20 %
Palkat koeajan jälkeen			
4.2–28.2.2013		18	1493,05
lisät ka n. 20 %			298,03
KuEL 34,19 %			612,37
lomaraha 4.2–28.2.2013			59,72
lomaraha 1.3–31.3.2013			69,68
palkat: 1.3–3.10.2013		150	12442,12
lisät ka. n. 20 %			2483,62
KuEL 34,19 %			5103,11
palkat: 4.10.2013– 30.6.2014		186	16285,35
lisät ka. n. 20 %			3250,78
KuEL 34,19 %			6679,40
lomaraha 1.4.2013–30.6.2014			1149,10
Yhteensä:			49926,34
Koeajan palkat ja koeajan jälkeiset palkat yhteensä:			58900,00

Taulukossa 5 nähdään, että oppisopimuksen alkaessa 4.10.2012 lokakuussa oli 18 työpäivää, jonka mukaan ko. kuukauden palkka on laskettu. Täysinä kalenterikuukausina on 21 työpäivää, jolloin maksetaan määritelty peruskuukausipalkka. Aluksi laskelmassa tarkastelen koeajalla maksettuja palkkoja, joten jos oppisopimus päättyisi koeaikaan 3.2.2013, tällöin helmikuussa olisi kolme työpäivää.

Lisät 1371,53 euroa on laskettu toteutuneista työvuoroista koeajalta 4.10.2012–3.2.2013 (ks. Liite 3). Laskelmassa lisien prosentuaalinen osuus on saatu laskemalla maksettujen lisien osuus suhteessa peruspalkkoihin, jotka olivat yhteensä 6870,90 euroa. Käytän laskelmassani 20 % lisien osuutta koeajan jälkeisten palkkojen laskennassa ajalla 4.2.2013–30.6.2014.

Koeajan palkkakustannukset ovat laskelman perusteella yhteensä 8 973,66 euroa. Koeajan jälkeen arvioidut palkkakustannukset ovat 49 926,34 euroa. Summa on laskettu 1838,67 euron peruspalkan mukaisesti (ks. Taulukko 4). Koko oppisopimuskoulutuksen aikana arvioidut palkkakustannukset ovat näin ollen yhteensä 58 900 euroa.

Taulukko 6. Henkilöstökeskuksen tuotot

HENKILÖSTÖKESKUKSEN TUOTOT	Tuki €/pv	Tukipäivät	Yhteensä:
palkkatuki 2012/pv	31,36	63	1975,68
palkkatuki 2013/pv	32,46	24	779,04
koeajalla maksetut palkkatuet			2754,72
palkkatuki 4.2.2013–30.6.2014			
palkkatuki 2013/ pv	32,46	366	11880,36
Maksetut palkkatuet yhteensä			14635,08

Taulukon 6 perusteella Henkilöstökeskukselle on maksettu palkkatukea ajalla 4.10.–31.12.2012 yhteensä 1975,68 euroa (ks. Liite 4). Tukipäiviä oli yhteensä 63 päivää. Palkkatukea on maksettu viideltä päivältä viikossa. Palkkatuen määrä oli 31,36 euroa päivältä vuonna 2012. Vuonna 2013 palkkatuen määrä on 32,46 euroa päivältä. Koeaikana henkilöstökeskukselle on maksettu palkkatukea yhteensä 2754,72 euroa. Laskelmassa ajalla 4.2.2013–30.6.2014 tukipäiviä on yhteensä 366 päivää. Tuki on laskettu vuoden 2013 tuen mukaan. Koko oppisopimuksen ajalta palkkatukea maksetaan Henkilöstökeskukselle yhteensä 14 645,08 euroa.

Työnantaja maksaa oppisopimusopiskelijalle teoriapäivien ajalta palkkaa, joten Henkilöstökeskus voi anoa palkkatukea myös teoriapäiviltä. Työvuorotaulukkoon on merkitty koulutuspäivät K ja sairaslomapäivät Z tunnuksilla. Koeajan työvuoroista ilmenee, että sairaslomapäiviä on ollut neljä (ks. Liite 4). Näin ollen työnantaja on velvollinen maksamaan sairasloma-ajalta palkkaa.

Taulukko 7. Henkilöstökeskuksen arvioidut palkkakustannukset

ARVIOIDUT PALKKAKUSTANNUKSET	Henkilöstökeskus
palkkakustannukset yhteensä	58900,00
palkkatuet yhteensä	-14635,08
Henkilöstökeskuksen palkkakulut	44264,92

Taulukossa 7 palkkakustannuksista vähennetään tulona tullut palkkatuki, jolloin Henkilöstökeskus maksaa koko oppisopimuskoulutuksen ajalta työllistämisvaroista palkkoja yhteensä 44 264,92 euroa.

6.3 Stadin aikuisopisto oppisopimussyksikön kulut ja tulot

Taulukossa 8 olen ensin laskenut oppisopimussyksikön kustannukset koeaikaan asti. Ensimmäinen tutkinnon osa on ollut kasvun tukeminen ja ohjaus, jonka hinta on 1283 euroa (alv 0 %) (ks. Liite 2). Koeajan puitteissa työnantajalle maksetaan yhteensä koulutuskorvausta 800 euroa. Kustannuksia on yhteensä 2083 euroa koeaikana. Koeajan jälkeen kustannukset koostuvat lopuista tutkinnon osista ja maksettavista koulutuskorvauksista 17 kuukauden osalta. Stadin aikuisopiston oppisopimussyksikön kokonaiskustannukset ovat 11 659,41 euroa koko oppisopimuskoulutuksen ajalta.

Työnantaja maksaa oppisopimusopiskelijalle palkkaa myös teoriakoulutuspäiviltä, joten Stadin aikuisopiston oppisopimussyksikölle ei aiheudu kustannuksia opintososiaalisten etujen maksamisesta.

Taulukko 8. Stadin aikuisopiston oppisopimussyksikön kulut

OPPISOPIMUSYKSIKÖN KULUT:		Oppisopimussyksikkö
Teoriakoulutus ja näyttötutkinnot		
kasvun tukeminen ja ohjaus (koeajalla)		
(4.10.2012–3.2.2013)		1283,00
maksettavat koulutuskorvaukset		
koeajalla 4.10.2012–3.2.2013	4 kk*200 €	800,00
Kustannukset yhteensä koeajalla:		2083,00
lopun tutkinnon osiot		
7.2.2013–30.6.2014		6176,41
maksettavat koulutuskorvaukset		
koeajan jälkeen 4.2.2013–30.6.2014	17 kk*200 €	3400,00
Kulut yhteensä:		11659,41

Esimerkissä otetun oppisopimusopiskelijan osalta opetus- ja kulttuuriministeriö maksaa Stadin aikuisopiston oppisopimussyksikölle 7027,11 euroa vuodessa. Tästä summasta on vähennetty -10 % varaus hallinnollisiin kustannuksiin. Todellinen tulo oppisopimusopiskelijan kustannuksiin on 6324,40 euroa vuodessa. Oppisopimus kestää 21 kuukautta. Laskennallisesti ko. oppisopimuksen tulorahoitus lasketaan seuraavasti:

$6324,40 / 12 \text{ kk} = 527,03 \text{ euroa /kk}$. Koeajan tuotoksi lasketaan $527,03 * 4 \text{ kk} = 2108,12 \text{ euroa}$. Lopun $17 \text{ kk} * 527,03 = 8959,51 \text{ euroa}$. Koko koulutuksen aikana tulorahoitusta voidaan kohdistaa kyseisen oppisopimuksen toteutukseen seuraavasti: $2108,12 \text{ euroa} + 8959,51 \text{ euroa} = 11067,63 \text{ euroa}$ (ks. Taulukko 9).

Taulukko 9. Stadin aikuisopiston oppisopimussyksikön tuotot

OPPISOPIMUSYKSIKÖN TUOTOT:		Oppisopimussyksikkö
Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitus		
tulorahoitus koeaikana	4 kk * 527,03 €	2108,12
tulorahoitus koeajan jälkeen	17 kk*527,03 €	8959,51
Tuotot yhteensä		11067,63

Tutkittavan oppisopimuksen ajalle kohdistuu seuraavat laskentapäivät:

- 20.1.2013
- 20.9.2013
- 20.1.2014

Koeajalle kohdistuu 20.1.2013 laskentapäivä. Seuraavat kaksi laskentapäivää 20.9.2013 ja 20.1.2014 kohdistuvat oppisopimuksen päättymisajankohtaan 30.6.2014.

Taulukko 10. Stadin aikuisopiston oppisopimussyksikön kokonaiskustannukset

OPPISOPIMUSYKSIKÖN KOKONAISKUSTANNUKSET	
tulorahoitus koeaikana	2108,12
kustannukset koeajalla	2083,00
tuotoksi jää koeajalla	+25,12
tulorahoitus koeajan jälkeen	+8959,51
kustannukset koeajan jälkeen	-9576,41
Tappio	591,78

Taulukko 10 osoittaa, että yhden Stadin aikuisopiston oppisopimussyksikölle jää tuottoa koeajalla 25,12 euroa. Koko oppisopimuskoulutuksen ajalta tappiota jää Stadin aikuisopiston oppisopimussyksikölle yhteensä 591,78 euroa/ opiskelija. Koko ryhmän valmistuessa 17 opiskelijan kohdalla tappiota jää oppisopimussyksikölle yhteensä 10 060,26 euroa.

Oppisopimuskoulutusta voidaan toteuttaa tappiollisina, koska opetus- ja kulttuuriministeriöltä tuleva yksikköhinta 7027,11 euroa on keskimääräinen hinta kaikissa tutkinnoissa. Tämän vuoksi tulojen ja menojen jälkeen jäävä erotus poikkeaa hyvin paljon eri tutkinnoissa. Toisten tutkintojen toteutuksessa Stadin aikuisopiston oppisopimussyksikkö voi tehdä voittoa, joka kompensoi tappiollisten tutkintojen kustannuksia. (Nikkanen, 12.4.2013, sähköpostiviesti.)

6.4 Sosiaali- ja terveystieteiden tutkinnon kokonaiskustannukset

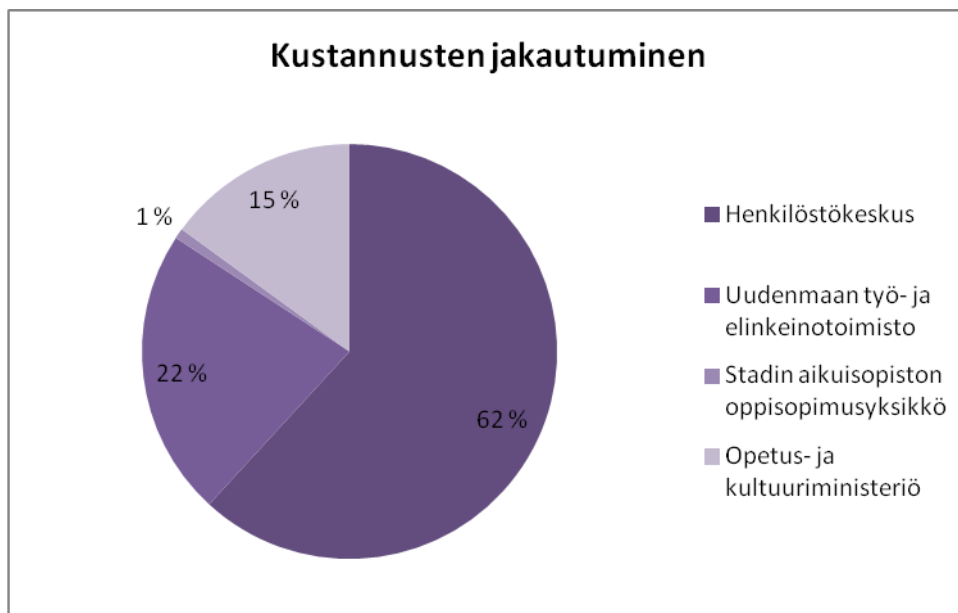
Case-yrityksen opiskelija suoritti sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnosta rekrykoulutuksena hoito- ja huolenpidon opintokokonaisuuden. Loput tutkinnon osat toteutetaan oppisopimuksena. Kokonaiskustannuksia tarkastelin sekä rekry- että oppisopimuskoulutuksen ajalta. Henkilöstökeskuksen kokonaiskustannukseksi muodostui yhteensä 45 661,03 euroa (ks. Taulukko 11), joka maksetaan työllistämisvaroista. Kustannukset sisältävät rekrykoulutuksen kustannukset (ks. Taulukko 2) ja palkkakulut, joihin on huomioitu Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistolta saatava palkkatuki (ks. Taulukko 6). Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimiston kokonaiskustannukset 16 508,21 muodostuivat

rekrykoulutuksesta (ks. Taulukko 2) ja Henkilöstökeskukselle maksettavista palkkatuista (ks. Taulukko 6).

Taulukko 11. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon kokonaiskustannusten jakautuminen

KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN					
Kustannus	Henkilöstökeskus	TE-toimisto	Oppisopimusyksikkö	Opetus- ja kulttuuriministeriö	Yhteensä:
rekrykoulutuksen kulut	1216,11	2053,13			3269,24
kulut koeaikana	6398,94	2754,72		2108,12	11261,78
kulut koeajan jälkeen	38045,98	11880,36	591,78	8959,51	59477,63
Kokonaiskustannukset	45661,03	16688,21	591,78	11067,63	74008,65

Taulukossa 11 Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikön kokonaiskustannukseksi muodostui 591,78 euroa. Opetus- ja kulttuuriministeriön kokonaiskustannukseksi muodostui 11 067,63 euroa. Laskelmassa ei ole kohdistettu Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikön 10 % hallinnollisten kulujen varausta opetus- ja kulttuuriministeriön kustannuksiin. Varaus on vähennetty suoraan Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikön tulorahoituksesta (ks. Taulukko 9).



Kuvio 6. Kustannusten osuus toimijoiden kesken

Kuvion 6 perusteella nähdään, että suurin osa kustannuksista kohdistuu henkilöstökeskukselle. Palkkakustannukset sivukuluineen muodostavat suurimman kustannuksen

oppisopimuskoulutuksen toteutuksessa. Toiseksi suurin osa kustannuksista kohdistuu Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistolle. Stadin aikuisopiston oppisopimussyksikön osuus kustannuksista oli pienin, koska opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitus kattaa lähes kaikki heidän kustannuksensa.

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Purkujen taloudelliset vaikutukset Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikölle

Opinnäytetyöni ensimmäinen tutkimuskysymys oli, paljonko ovat yhden oppisopimusopiskelijan koulutuksen kustannukset. Case-yrityksen yhden oppisopimusopiskelijan koulutuksen arvioidut kokonaiskustannukset olivat 74 008,65 euroa (ks. Taulukko 11).

Toinen tutkimuskysymys oli, mitä taloudellisia vaikutuksia oppisopimusten puruilla on työnantajalle sekä Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikölle. Kustannusten perusteella nähdään, kuinka tärkeä merkitys on tarkastella oppisopimusopiskelijan valmiuksia koeajalla. Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikölle case-yrityksen oppisopimusopiskelijan koulutus koeajalla oli vielä kannattavaa, koska koeajalle kohdistui opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitukseen perustuva laskentapäivä 20.1.2013. Koeajan jälkeen tappiota oppisopimusyksikölle tulee yhdestä opiskelijasta 591,78 euroa.

Purkujen määrä vaikuttaa oppisopimusyksikön vuotuisen tulorahoitukseen. Oppisopimusten purut vaikuttavat opiskelijamääriin, joiden perusteella opetus- ja kulttuuriministeriö jakaa rahoitusta seuraavalle vuodelle. Case-yrityksen oppisopimusopiskelijan oppisopimukseen kohdistui kolme laskentapäivää (s. 37). Mitä vähemmän opiskelijoita on näinä laskentäpäivinä, sitä pienempi keskiarvo saadaan. Tärkeää on myös huomioida hankintasopimuksessa määritelty ryhmäkoko, jotta hankinnat tehdään kaupungin taloussäännön mukaisesti. Teoriakoulutuksesta vastaava Stadin aikuisopisto pyrkii heti saamaan purkautuneen oppisopimusopiskelijan tilalle uuden opiskelijan. Näin toteutetaan kaupungin hankinnat taloudellisesti. Stadin aikuisopistolle purkautumiset vaikuttavat myös opiskelijoiden suoritemääriin, joten heille on ongelmallista, jos ryhmäkoko pienee esimerkiksi alle 13 opiskelijaan. Opettajien resurssien käyttö pienelle ryhmälle ei ole tällöin taloudellisesti kannattavaa.

7.2 Purkujen taloudelliset vaikutukset työnantajalle

Työyksikkö A:lle ei muodostunut kustannuksia koko oppisopimuskoulutuksen aikana, koska oppisopimusyksikön maksama koulutuskorvaus kuukaudessa oli suurempi kuin

työyksikkö A:n maksama ohjauspalkkio (sis. KuEL) työpaikkakouluttajalle (Taulukko 3).

Helsingin kaupungin henkilöstöhankintayksikkö valitsi hoito- ja huolenpidon opintokokonaisuuden suoritettavaksi rekrykoulutuksena, joka tapahtui ennen varsinaista oppisopimuskoulutusta. Laskelmista nähdään, että hoito- ja huolenpidon opintokokonaisuus maksoi yhteensä 2904 euroa (ks. Taulukko 2). Kun verrataan oppisopimusryhmän tarjouksen kustannuserittelyä (ks. Liite 2), voidaan todeta, että hoito- ja huolenpidon opintokokonaisuus on kallein näistä opintokokonaisuuksista. Henkilöstökeskukselle tämä on taloudellisesti järkevä ratkaisu, koska Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimiston osuus kustannuksista on 70 %. Hoito- ja huolenpidon aikana opiskelijat suorittavat lääkelaskut, jotka osalle opiskelijoista tuottaa vaikeuksia, jos opiskelijan matemaattiset taidot eivät ole riittävät. Tämä ratkaisu on myös järkevää oppisopimusyksikön kannalta, koska näin purut matemaattisten taitojen osalta voidaan pois sulkea oppisopimus aikana. Näin ollen oppisopimusyksikkö hyötyy tästä järjestäjäkohtaisten laskentapäivien osalta.

Työnantajan päämäärä on oppisopimuksen toteutuksessa yrityksen osaamispääoman ja tuottavuuden kasvu. Helsingin kaupunki toteuttaa oppisopimuskoulutuksia työllistämisvaroin niille aloille, joissa on työvoimapulaa. Oppisopimusten purkautumiset vaikeuttavat pitkántähtäimen henkilöstösuunnittelua. Taulukko 11 osoittaa, millaisia rahasummia menetetään, jos oppisopimusopiskelija ei suorita tutkintoaan loppuun. Työnantaja sitoo myös henkilöstöresursseja työpaikkakouluttajan ohjaustyöhön. Tärkeää on kuitenkin huomioida, että oppisopimusopiskelija osallistuu yhteiskunnan hyvinvointipalveluiden ylläpitämiseen maksamalla veroja. Näin oppisopimuskoulutusta voidaan pitää varsin kustannusneutraalina yhteiskunnan kannalta.

7.3 Teemahaastattelun toteutus

Opinnäytetyöni seuraavat tutkimuskysymykset olivat, mitkä ovat oppisopimusten purkautumisten syyt ja miten oppisopimusten purut pystyttäisiin minimoimaan? Teemahaastattelun avulla lähdin selvittämään vastauksia näihin kysymyksiini. Haastattelua aloin suunnittelemaan kaksi kuukautta ennen varsinaista haastatteluajankohtaa. Tämä järjestely osoittautui hyväksi ratkaisuksi, koska näin kaikkien haastateltavien osallistuminen mahdollistui hyvällä etukäteissuunnittelulla. Lähetin kaksi viikkoa ennen haastattelua haastateltaville teemahaastatteluni rungon apukysymyksineen, mikä mahdollisti

haastateltavien valmistautumisen haastatteluun. Teemahaastattelun toteutin 17.6.2013. Haastattelu oli tunnin mittainen. Haastattelun nauhoitin puhelimeni Sky Records -ohjelmalla. Haastatteluun osallistui koulutustarkastaja = KT Stadin aikuisopiston oppisopimusyksiköstä, koulutussuunnittelija = KS Henkilöstökeskuksesta, oppisopimusopiskelijan esimies = EM ja työpaikkakouluttaja = TK. Teoriapohjalta laadin seuraavanlaisen teemahaastattelun rungon.

Teemahaastattelun runko:

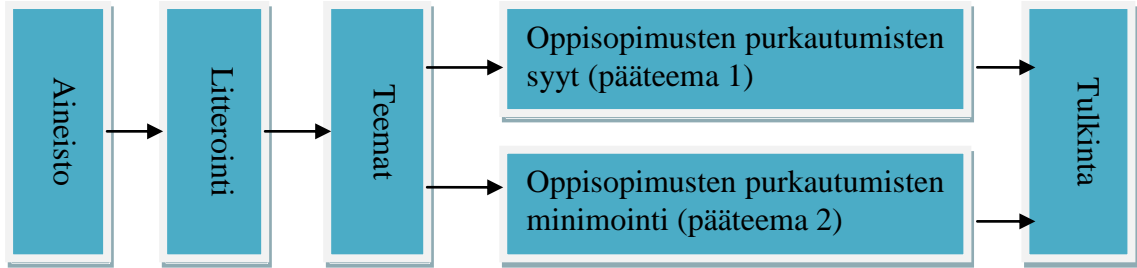
1. Mitkä ovat tavanomaisimmat syyt oppisopimusten purkautumisille?

- Minkälaisiin asioihin tulee kiinnittää huomiota kun lähdetään oppisopimusta toteuttamaan työpaikalla?
- Onko oppisopimusopiskelijan aikaisemmalla koulutushistorialla merkitystä?
- Millaisiin ominaisuuksiin rekrytoijien tulisi oppisopimusopiskelijoiden valinta-haastatteluissa kiinnittää erityistä huomiota?
- Onko oppisopimusyksikön, oppilaitoksen ja työpaikan välinen yhteistyö riittävä? (tiedonkulku, konsultointi ja avoimuus)

2. Miten oppisopimusten purkautumiset pystyttäisiin minimoimaan?

- Miksi oppisopimuksia on purkautunut vuosina 2008–2009 enemmän koeajan jälkeen kuin neljän kuukauden koeaikana?
- Miten oppisopimuksen toteutusta tulisi kehittää niin, että oppisopimusten purut pystyttäisiin minimoimaan?

Tallennettu laadullinen aineisto on järkevää kirjoittaa puhtaaksi sanasanaisesti. Tätä nimitetään litteroinniksi. Litterointi voidaan tehdä koko kerätystä aineistosta tai valikoiden, esimerkiksi teema-alueiden mukaisesti. (Hirsjärvi & Remes, 2007, 217.) Laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmänä käytin teemoittelua. Teemoittelussa voidaan pelkistää käyttämällä sitaattia eli aineistosta noussutta esimerkkiä tai sanontaa. Teemahaastattelussa haastattelut toteutetaan teemoittain, mutta aineistosta saattaa haastattelun myötä nousta uusia teemoja. (Kananen 2008, 91.) Tutkimusraportissani esitellään teemojen yhteydessä näytepaloina aitoja vastaajien tekstisitaatteja.



Kuvio 7. Analyysin eteneminen aineistosta litteroinnin ja luokittelun kautta tulkinnaksi (vrt. Kananen 2008, 88).

Kuvion 7 mukaisesti lähdin toteuttamaan teemahaastatteluani pääteemojeni 1 ja 2 avulla. Haastattelussa nousi alateemoja pääteemojen lisäksi. Haastattelun jälkeen litteroin ensin koko aineiston. Tämän jälkeen lähdin karsimaan aineistoa. Valitsin tutkimukseni kannalta oleellisimmat vastaukset, jotka parhaiten selittivät oppisopimuksen purkautumiseen johtuvia syitä ja kuinka oppisopimuksen purkuja voitaisiin minimoida. Tutkimustulosten päättelylogiikkana käytin deduktiivista lähestymistapaa. Deduktio tarkoittaa yleisestä yksittäiseen, eli teorian pohjalta pyritään tekemään johtopäätöksiä yksittäisestä tapauksesta. (Kananen 2008, 22.) Litteroidusta aineistosta nostin tutkimustulokset esiin, joita vertasin teoreettiseen viitekehykseeni. Tutkimustuloksia olen verrannut teoreettisen viitekehyksen numeroituihin alaotsikoihin ja kuvioihin.

Taulukko 12. Oppisopimusten purkujen syyt

Vastaaja	Pääteema 1: Mitkä ovat tavanomaisimmat syyt oppisopimusten purkautumisille?	Tutkimustulos	Teoria
KT	<i>”Opinnot eivät etene sovitun aikataulun tai tutkinnon perusteiden mukaisesti.”</i>	Opinnot eivät etene	Kuvio 4.
KS	<i>”Perheistä johtuvat syyt esim. muuttaminen, se ei ole iso osa, mutta se erottuu siellä joukossa.”</i>	Muuttaminen	
KS	<i>”Sitten suurempi osa on nämä joille ei varsinaista purkua tule. Mutta ei valmistuta, kun jäädään perhevapaille. Mutta siis tämä opintojen etenemättömyys on se tavanomaisin syy.”</i>	Perhesyyt	
KS	<i>”Sitten on oma ryhmänsä nämä jotka saavat lopputilin elikkä työsuhde puretaan. Siihen voi olla moniakin syitä, kuten luvatonta poissaoloa ja ynnä muuta.”</i>	Työsopimuslaki	2.4

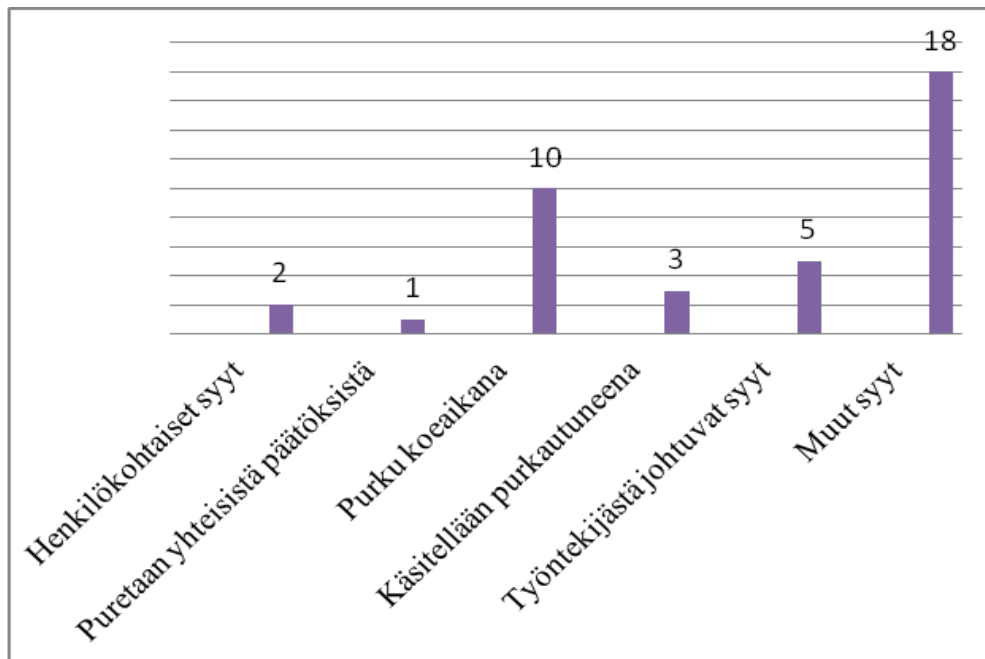
Taulukon 12 pääteemana olivat oppisopimusten purkautumisten syyt. Haastattelutulosten perustella ilmeni, että oppisopimusten purkautumisten syyt johtuivat siitä, että oppisopimusopiskelijan opinnot eivät edenneet tutkinnon perusteiden mukaisesti. Perhesyyt vaikuttivat myös oppisopimusten purkautumisiin. Perhesyyt johtuivat oppisopimusopiskelijan muuttamisesta tai perhevapaille jäämisestä. Koulutustarkastajalla sekä koulutussuunnittelijalla oli yhtenäinen näkemys, että tavanomaisin syy oppisopimusten purkautumisille oli opintojen etenemättömyys.

Haastattelun tutkimustulokset osoittivat seuraavia syitä oppisopimusten purkautumisiin:

- opintojen etenemättömyys
- muuttaminen
- perhesyyt
- työsopimuslakiin perustuvat syyt.

Teoreettisen viitekehysteoriassa verraten löysin yhteneväisyyksiä työsopimuslaista, jota käsiteltiin kohdassa 2.4. Lisäksi kuviossa 4 löytyy yhtäläisyyksiä oppisopimusten purkautumisiin, kuten esimerkiksi sitoutumiseen ja sosiaaliseen järjestelmään.

Lisäksi tarkastelin Stadin aikuisopiston oppisopimustyöyksikön Primus-rekisterin tietojen perusteella Helsingin kaupungin sosiaaliviraston vanhusvastuualueen oppisopimusopiskelijoiden purkujen syitä vuosina 2008–2009. Purkujen syyt on esitetty kuviossa 8. Kuvion 8 perusteella nähdään, että suurin syy purkautumisiin oli muut syyt. Muita syitä oli Primus-rekisterin mukaan esimerkiksi kielitaito, äitiysloma, luvattomat poissaolot, terveydelliset syyt, ei valmistunut oppisopimusaikana, opinnot eivät olleet edenneet tutkinnon perusteiden mukaisesti tai työsopimus oli irtisanottu. Rekisteristä ilmeni, että *muut syyt* -kategoriassa esiintyi samoja purkusyitä kuin esiintyi muissakin kategorioissa. Esimerkiksi käsitellään *purkautuneena* -kategoriassa oli syynä se, että opinnot eivät olleet edenneet tutkinnon perusteiden mukaisesti. Tätä purkusyytä oli merkittynä myös *muut syyt* -kategoriassa. *Työntekijästä johtuvat syyt* -kategoriaan oli merkitty purkautumisen syyksi äitiyslomia, joita myös esiintyi niin ikään *muut syyt* -kategoriassa.



Kuvio 8. Oppisopimusten purkautumisten syyt v. 2008–2009. (Helsingin oppisopimus-toimisto, Primus-rekisteri, 2012.)

Haastattelutulosten ja kuvion 8 perusteella nähdään, että purkujen syyt olivat yhteneväiset. Tilastollisesti oppisopimusten purkujen syyt eivät olleet yhteneväiset Primusrekisterin mukaan, mutta purkujen syyt rekisteristä oli selvitettävissä. Tämä toi lisähaastetta, koska halusin löytää todelliset syyt näille 39 oppisopimuksen purkautumiselle vuosina 2008–2009 ilmiön selvittämiseksi. Tässä oppisopimusyksikön tulisi tarkentaa käytänteitä, kun se vie purkusyitä rekisteriin. Tilastollisesti ei ole järkevää, että *muut* syyt -kategoria on suurin purkusyistä.

Taulukko 13. Oppisopimuksen toteuttamiseen liittyvät kriteerit.

Vastaaja	Alateema: Minkälaisiin asioihin tulee kiinnittää huomiota, kun lähdetään oppisopimusta toteuttamaan työpaikalla?	Tutkimustulos	Teoria
EM	<i>”Elikkä semmoinen, että ei pidä sitä opiskelijaa pelkästään oppilaana, vaan antaa opiskella nimenomaan siellä työpaikalla sitä työtä.”</i>	Työelämä- lähtöisyys	Kuvio 3.
EM	<i>”Koulu kun antaa niitä tehtäviä, niin annetaan työpaikalla mahdollisuus etsiä siihen liittyviä vastauksia, kun kaikkiin tehtäviinhän ei kotona tai kirjastosta saa vastauksia, vaan se pitää olla siellä työpaikalla.”</i>	Teorian ja käytännön yhdistä- minen	
EM	<i>”Sitten työryhmälle myös tehdään selväksi, että oppisopimusopiskelija on opiskelija, että työyhteisö ymmärtää että oppisopimusopiskelija ei ole työvoimaa siinä merkityksessä.”</i>	Työyhteisön vastuu	
EM	<i>”Annetaan myös ohjaajalle aikaa ohjata ja luodaan sellainen rauhallinen ilmapiiri, eikä kokoajan sanota että ohjaajan täytyy tulla siihen remmiin mukaan.”</i>	Ohjauksen toteutus	Kuvio 3.
EM	<i>”Esimiehenä suunnittelen samat työvuorot opiskelijalle ja työpaikkakouluttajalle.”</i>	Ohjauksen toteutus	Kuvio 3.
TK	<i>”Se, että se en ole minä vaan pelkästään hänestä vastuussa, vaan koko työyhteisö. Pääasiassa kuitenkin minä, mutta kaikilla on oma vastuu tästä.”</i>	Työyhteisön vastuu	
KT	<i>”Ja sit myös yks asia, minkä olen tässä työssä kokenut, että vaikka olis vähän</i>	Ohjauksen toteutus	Kuvio 3.

	<i>heikko lähtökohta niin, jos on semmoinen motivoitunut työpaikkakouluttaja. Niin voi että se tekee hyvää työtä.”</i>		
--	--	--	--

Pääteeman 1 yhteydessä halusin selvittää alateemana, millaisiin asioihin työpaikan tulee kiinnittää huomiota, kun oppisopimusta lähdetään työpaikalla toteuttamaan. Tutkimukseni teoreettisesta viitekehystä nousi samoja asioita, joita haastattelussa ilmeni. Kuviossa 3 kuvataan oppisopimusprosessia, ja näitä samoja elementtejä oli käytössä työpaikoilla, jossa oppisopimusta toteutetaan. Esimerkiksi ohjauksen toteutus koettiin kaikkien vastaajien mukaan tärkeäksi, kuten myös osaamisen varmistaminen. Ohjauksen toteutuminen varmistettiin haastateltavien esimiehen ja työpaikkakouluttajan työyksiköissä työvuorosuunnitellulla. Oppisopimusopiskelija ja työpaikkakouluttaja tekevät samoja työvuoroja ja työpaikkakouluttajalle annetaan aikaa ohjaamiselle.

Esimies koki tärkeäksi työelämälähtöisyyden, joka on oleellinen kriteeri, kun oppisopimusta lähdetään työpaikalla toteuttamaan. Oppisopimusopiskelijan tulee sisäistää, että hänet koulutetaan työyksikön tarpeisiin, mitä voidaan havainnollistaa kuvioon 3. Tarve lähtee *työntajan osaamisen tarpeesta*. Koko oppisopimuskoulutuksen prosessin jälkeen vaikuttavuus on *työyksikön osaamispääoman ja tuottavuuden kasvu*. Haastattelussa esimies kertoi, että työpaikalla huomioidaan teorian ja käytännön yhdistäminen, joka on tärkeää oppisopimuksen toteutuksessa.

Haastattelussa nousi esiin myös koko työyhteisön vastuun ottaminen oppisopimusopiskelijasta. Esimies kertoi myös, että heidän yksikössään on työyhteisölle tehty selväksi oppisopimusopiskelijan rooli. Helsingin kaupungin oppisopimusopiskelijat, jotka ovat palkattu työllistämisvaroin, eivät ole työyksikön mitoitukseen laskettua työvoimaa. Tämä mahdollistaa opiskelijan roolin työyhteisössä ja laadukkaan oppisopimuskoulutuksen toteuttamisen tutkinnon perusteiden mukaisesti. Tutkimustuloksia voidaan verrata kuvion 3. *oppisopimuskoulutuksen edellytysten varmistaminen* -kohtaan.

Haastattelun tutkimustulokset osoittivat seuraavia kriteereitä oppisopimuksen toteuttamisesta työpaikalla:

- työelämälähtöisyys
- teorian ja käytännön yhdistäminen
- työyhteisön vastuu
- ohjauksen toteutus.

Taulukko 14. Ohjauksen sisältö

Vastaaja	Alateema: Mistä sinä tiedät mitä asioita sinun täytyy milloinkin opettaa?	Tutkimustulos	Teoria
TK	<i>”Yks semmoinen niin sanotut ne rutiinit eli kun huomaa, että jos niitä ei ole vielä sisäistetty.”</i>	Osaamisen varmistaminen	
TK	<i>”Ja sitten tämä teoria, mitä on koulussa. Niin mä yritän aina kysyä opiskelijalta, että mitä asioita ne on siellä käyneet. Yritetään sitten käytännössä käydä samoja asioita siellä työpaikalla.”</i>	Teorian ja käytännön yhdistäminen	
TK	<i>”Sitten meillä on kerran viikossa säännölliset hops-keskustelut.”</i>	Ohjauksen toteutus	Kuvio 3.

Haastattelussa tuli keskustelua ohjauksen sisällöstä. Työpaikkakouluttaja huolehti oppisopimusopiskelijan osaamisen varmistamisesta käytännön tehtävien kautta. Laadukkaasta ohjauksesta kertoi myös työpaikkakouluttajan kiinnostuneisuus teoriakoulutuksen ja käytännön yhdistämisestä työpaikalla. Samoja kriteereitä oli esitettyä kuviossa 3. kohdassa *henkilökohtaistaminen*.

Taulukko 15. Oppisopimusopiskelijoiden antama palaute

Vastaaja	Alateema: Onko oppisopimusopiskelijoilta tullut palautetta liittyen tähän työssäoppimiseen?	Tutkimustulos	Teoria
KT	<i>”Hyvin paljon just siinä, että onko annettu aikaa, ohjataanko, eikö ohjata, mikä rooli on annettu opiskelijalle. Pidetäänkö työvoimana vai saako olla opiskelija. Ja se suunnitelmallisuus jutsiinsa. Työssäoppimissuunnitelman seuraaminen ja nää elementit vaiko eikö. Perekdytys on myös tietysti tärkeää.”</i>	Ohjauksen toteutus Opiskelijan rooli Osaamisen varmistaminen Perekdytys	Kuvio 3.

Haastattelun aikana keskustelimme koulutustarkastajan kanssa siitä, millaista palautetta oppisopimustoimisto on saanut opiskelijoilta. Koulutustarkastaja kertoi, että palautetta on tullut runsaasti juuri liittyen ohjaamiseen ja opiskelijan rooliin. Palautetta on tullut myös työssäoppimissuunnitelman seuraamisesta ja sen toteuttamisesta. Haastattelussa mukana olleiden esimiehen ja työpaikkakouluttajan työyksiköissä nämä elementit oli huomioitu tarkoin. Perehdytys on erittäin tärkeää, kun työyksikköön otetaan uusi oppisopimusopiskelija.

Tätä opiskelijoilta saatua palautetta kannattaa hyödyntää. Ohjauksen toteutus nousi myös edellisissä kohdissa esiin. Seuraaviin seikkoihin tulisi työpaikan kiinnittää huomiota oppisopimusten purkujen ehkäisemiseksi:

- opiskelijan rooli
- osaamisen varmistaminen
- perehdytys.

Taulukko 16. Koulutushistorian merkitys

Vastaaja	Alateema: Onko oppisopimusopiskelijan aikaisemmalla koulutushistorialla merkitystä?	Tutkimustulos	Teoria
KS	<i>”Osa jopa on kansakoulupohjalla. Ja sitten on näitä, joilla on joku ammatillinen tutkinto ja jonkun verran on myös niitä, joilla on jopa akateeminen tutkinto. Onhan niillä tietysti erilaiset valmiudet lähteä opiskelemaa, jos heillä on tutkinto jo suoritettuna. Varsinkin kuinka lyhyeltä ajalta se tutkinto on. Mutta tähän mä en osaa sanoa, että näkykö se jotenkin näissä puruissa.”</i>	Aikaisempi opiskelu kokemus	Kuvio 4.
EM	<i>”Tämä ensimmäinen oli tämmöinen, joka ei ollut aikaisemmin ollut missään ammatillisessa koulussa ja toinen on ollut vähän niin kuin liike-elämässä rahan kanssa tekemisissä. Tämän jälkimmäisen kanssa mennyt miljoona kertaa paremmin kuin tämän ensimmäisen kanssa.”</i>	Aikaisempi opiskelu kokemus	Kuvio 4.
EM	<i>”Hirvittävän paljon, mikä minusta vaikuttaa, on oma asenne. Se on melkein se suurin asia. Tietenkin jos ajattelee, että</i>	Henkilökohtaiset ominai-	Kuvio 4.

	<i>suuntautunut jo. Jos on oikeesti motivoitunut siihen opiskeluun niin, sehän on ihanne- tapaus.”</i>	suudet	
KS	<i>”Näissä opiskelijoissahan on paljon alan vaihtajia. Eli he ovat miettineet tämän asian. He ovat just niitä keskiikäisiä, jotka haluavat tehdä työtä jolla on merkitystä. Tietenkin siinäkin on sitä lähtökohtaa opiskelulle.”</i>	Henkilökohtaiset ominaisuudet	Kuvio 4.
KT	<i>”Sitä auttaa, jos on jotain aikaisempaa koulutusta eli just liittyen nää tentit, läksyt ja vuorovaikutus siellä työssä.”</i>	Aikaisempi opiskelukokemus	Kuvio 4.
KT	<i>”Mun mielestä se on enemmän tyyppikysymys eli just tämä motivaatio on mielettömän tärkeä asia.”</i>	Henkilökohtaiset ominaisuudet	Kuvio 4.
KT	<i>”Se on hyvin paljon tällöinen aikuisen itsenäisen työskentelyn ja vastuunoton ja tällöisten ominaisuuksien, koska meillä on ollut näitä, jotka ovat korkeasti koulutettuja ja ovat aivan toivottomia syystä tai toisesta eli silloin siellä enemmänkin on taustalla esimerkiksi joku sairaus, mielenterveyskysymykset. Tämän kaltaiset kysymykset.”</i>	Henkilökohtaiset ominaisuudet Sitoutuminen Hyvä terveys	Kuvio 4. Kuvio 4.
TK	<i>”Niin mullahan oli xx:sta hyvä esimerkki siitä että täysin ummikko, joka oli aivan unelma oppisopimusopiskelija, jolla oli todella korkea motivaatio oppia.”</i>	Henkilökohtaiset ominaisuudet	Kuvio 4.

Haastattelussa halusin testata Tintonin teoreettista mallia opintojen keskeyttämisestä, jota Kaisa Lehtinen oli myös omassa opinnäytetyössään tutkinut (kuviot 4). Halusin tietää, olisiko rekrytoinnin kannalta tärkeää selvittää tulevan oppisopimusopiskelijan opiskelijavalmiuksia aikaisemman koulutushistorian selvittämisellä. Koulutussuunnittelijalla ei ollut tutkittua tietoa siitä, onko oppisopimusopiskelijoiden purkuihin vaikuttanut opiskelijan koulutushistoria. Haastattelussa hän mainitsi, että tätä olisi varmasti jatkossa hyvä tarkastella. Koulutussuunnittelijan näkemys oli, että oppisopimusopiskelijoiden opintoja edesauttaa aiempi suoritettu tutkinto. Esimiehen mielestä myös aikaisemmasta

tutkinnosta oli hyötyä, kun hän vertasi oppisopimusopiskelijaa, jolla ei ollut tutkintoa. Koulutustarkastajan mielestä koulutushistorialla oli käytännön opiskelun kannalta hyötyä, mutta tärkeämmäksi hän koki tässä opiskelijan hyvän fyysisen ja psyykkisen terveyden.

Esimies korosti erityisesti oppisopimusopiskelijan motivoitunutta asennetta opintoja ja alaa kohtaan. Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla tarvitaan tiettyjä henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotta suoriutuu ajoittain haastavasta työstä. Kaikilla haastattelussa olevilla oli samanlaiset näkemykset motivaation tärkeydestä. Koulutussuunnittelija nosti esille alanvaihtajat, jotka ovat asiaa pitkälle harkinneet.

Vertailin Tintonin teoreettista mallia haastattelutuloksiini. Yhtäläisyyksiä esiintyi *sitoutumisessa, aikaisemmassa koulutuskokemuksessa ja henkilökohtaisissa ominaisuuksissa*.

Jotta pystyttäisiin valitsemaan oikeat henkilöt oppisopimuskoulutukseen, voidaan rekrytoinnin tukena käyttää haastattelutuloksista nousseita seuraavia aikaisempaan koulutushistoriaan liittyviä tekijöitä apuna:

- aikaisempi koulutuskokemus
- henkilökohtaiset ominaisuudet
- sitoutuminen.

Taulukko 17. Hyvän oppisopimusopiskelijan ominaisuudet

Vastaaja	Alateema: Millaisiin ominaisuuksiin rekrytoijien tulisi valintahaastattelussa kiinnittää erityistä huomiota?	Tutkimustulos	Teoria
TK	<i>”Se on kanssa monta kertaa vaikeeta siinä vaiheessa, kun ollaan jo oppisopimuksessa. Et oliko se vaan silmänlumentta, kun ollaan valinta tehty ja huomataanki, ettei se ihmisen motivoituminen siihen opiskeluun pidäkkään paikansa.”</i>	Alalle kiinnostus Rekrytointi	1.1 1.1
TK	<i>”Se on varmaan aika vaikee, miten sen motivaation löytää sieltä.”</i>	Rekrytointi	1.1

EM	<i>"Mulle tuli mieleen, että pitäis jotenkin kaivaa sieltä, kuinka sitoutunut se ihminen on siihen koulutukseen. Ja kuinka paljon antaa ittestään siihen. Niin ja tietenkin yrittää vähän kaivella sitä, millaiset on ne taustat. Kuinka valmis hän on sitoutumaan tähän kahteen vuoteen. Onko perhettä vai onko toinen jalka esimerkiksi lähdössä sinne omaan kotimaahansa. On se aika kova paikka rekrytoida ja mikä siinä on sitten se viisasten kivi."</i>	Sitoutuminen Päämäärä Perhetausta Rekrytointi	Kuvio 4.
TK	<i>"No ne mitkä tulevat myös, ovat nämä vuorovaikutustaidot, et jos ne niin ku puuttuu niin. Ja kyllä sitä pitää olla kutsumusta alalle."</i>	Henkilökohtaiset ominaisuudet	Kuvio 4.
EM	<i>"Kyllä sen jotenkin aistii ihmisestä, jos on sellaista lämpöä ja halua olla ihmisten kanssa."</i>	Henkilökohtaiset ominaisuudet	Kuvio 4.
KS	<i>"Niin ei siis ole tähän mitään viisasten kiveä, mutta kai se on just se soveltuvuus ja motivaatio. Mutta mistä ne sitten tonkii esille. Se onkin ihan eri juttu. Mutta kaikkia keinoja siis yritetään käyttää."</i>	Sitoutuminen Henkilökohtaiset ominaisuudet	Kuvio 4.
KS	<i>"Siis mähän en osallistu näihin varsinaisiin valintoihin, mut siis kaikkee erilaista mallia kokeillaan, kuten ryhmähaastattelua, on yksilöhaastattelua, on oppilaitoksen haastattelua ja psykologin haastattelua ja työnantajan haastattelua. Et koko paletti on käytössä. Et työnantajahan sitten päättää, et mitä metodeja käyttää."</i>	Alalle kiinnostus Rekrytointi	1.1 4.1
KT	<i>"Joo ensinnäkin on olemassa sora-laki, joka määrittää tälle alalle, että pitää olla fyysisesti ja psyykkisesti terve."</i>	Hyvä terveys	
KT	<i>"Sittenhän meillä on nämä soveltuvuustestaukset, jossa testataan just näitä yhteistyötaitoja ja matemaattisia taitoja ja opiskelutaitoja. Ja sieltäkin aina välillä pääsee jokunen ohi seulan. Ja ne matemaattiset taidot sen takia tällä soite-tutkinnolla just, että siellä on ne lääkelaskut."</i>	Henkilökohtaiset ominaisuudet Matemaattiset taidot	Kuvio 4.

KT	<i>”Voin sanoa, että ryhmässä on aina yksi tai kaksi epäonnistunutta valintaa. He ovat päässeet jollain näyttelemisellä ohi tämän seulan.”</i>	Rekrytointi	1.1
----	--	-------------	-----

Haastattelussa oli omana alateemana keskustelua rekrytoinnin tärkeydestä. Halusin selvittää haastateltavien mielipiteitä, millaisiin asioihin valintahaastatteluissa rekrytoijien tulisi kiinnittää huomiota, jotta oppisopimusten purkautumiset pystyttäisiin minimoimaan oikeilla henkilövalinnoilla. Haastateltavat kokivat, että soveltuvuuden ja motivaation varmistaminen on vaikeaa. Esimies kertoi, että motivaatiota ja sitoutumista voisi tarkastella perhetaustojen ja tulevaisuuden suunnitelmien kautta.

Esimies korosti myös henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten empatiaa ja lämpöä, mitä alalla vaaditaan. Näitä ominaisuuksia testataan jo olemassa olevilla psykologisilla testeillä, ryhmä- ja yksilöhaastatteluilla. Koulutussuunnittelija kertoi, että eri menetelmiä on ollut käytössä. Ei ole olemassa oikeaa tiettyä menetelmää, joka takaisi varmasti oikeat henkilövalinnat. Koulutustarkastaja kertoi, että yleisesti ryhmässä on yksi tai kaksi epäonnistunutta henkilövalintaa. Tämä luku ei ole suuri. Tutkijana näen haastattelutuloksista, että rekrytoinnissa on omat haasteensa selvittää edellä mainittuja kriteereitä, joilla oppisopimusten purut pystyttäisiin minimoimaan. Työpaikkakouluttajan puheenvuoro osoitti Taulukon 17 alussa, kuinka vaikeaa on arvioida oppisopimusopiskelijan aitoa motivaatiota opiskeluun.

Koulutustarkastaja painotti, että alalle valitulla oppisopimusopiskelijalla tulee olla hyvä psyykinen ja fyysinen terveys. Tämä perustuu nk. Sora-lakiin, joka koskee mm. opiskeluoikeuden peruuttamista ja palauttamista, opiskelijaksi ottamisen esteitä sekä huumausainetestausta ja kurinpitoa. Lailla pyritään lisäämään korkeakoulujen ja koulutuksen järjestäjien mahdollisuutta puuttua tilanteisiin, jotka liittyvät opiskelijoita koskeviin soveltumattomuus- ja turvallisuuskysymyksiin. Erityisesti pyritään parantamaan potilas- ja asiakasturvallisuutta, liikenteen turvallisuutta, alaikäisten turvallisuutta, opiskelu- ja työyhteisön turvallisuutta sekä yksittäisen opiskelijan oikeusturvaa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, hakupäivä 30.7.2013.) Laki tuo lisäturvaa työyksiköihin ja teoriakoulutuksen järjestäjälle. Tätä lakia tulisi korostaa enemmän oppisopimuksen alussa sekä työpaikkakouluttajille että työnantajille.

Koulutustarkastaja nosti esiin matemaattisten taitojen merkityksen sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksessa. Osalle oppisopimusopiskelijoista lääkelaskut ovat tuottaneet vaikeuksia suoriutua tenteistä. Ääritapauksissa oppisopimus on jouduttu tämän takia purkamaan, koska opiskelijat eivät ole edenneet opinnoissa tutkinnon perusteiden mukaisesti. Tutkijana huomio kohdistui siihen, että matemaattisten taitojen testaamiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota rekrytointivaiheessa. Koulutustarkastaja kertoi Stadin ammattiopistossa aiemmin toimineesta opettajasta, jolla oli erityiset taidot opettaa lääkelaskuja. Opettajien ammattitaitoon tulisi myös koulutuksen järjestäjien kiinnittää huomiota. Nykyisin Helsingin kaupunki on ottanut hoito- ja huolenpidon opintokokonaisuuden suorittavaksi rekrykoulutuksena, jonka aikana opiskelija suorittaa lääkelaskut. Tällä keinolla pyritään vähentämään oppisopimusten purkuja, koska helpommat tutkinnot suoritetaan oppisopimuksen aikana.

Valittaessa sosiaali- ja terveystieteille uutta oppisopimusopiskelijaa haastateltavat kokivat seuraavat ominaisuudet tärkeiksi rekrytoinnissa:

- alalle kiinnostuneisuus
- sitoutuminen
- päämäärä
- perhetausta
- henkilökohtaiset ominaisuudet
- hyvä terveys
- matemaattiset taidot.

Taulukko 18. Oppisopimusyksikön ja oppilaitoksen välinen yhteistyö

Vastaaja	Alateema: Onko oppisopimusyksikön, oppilaitoksen ja työpaikan välinen yhteistyö riittävää? (Tiedonkulkun, konsultointi ja avoimuus.)	Tutkimustulos	Teoria
KT	<i>”Meillä on erittäin tiivis yhteistyö. Kysymys on enemmänkin siitä ongelmasta, että oppilaitos kokee, että ne on heidän opiskelijoita ja taas sitten kun ne on todellisuudessa sen työpaikan opiskelijoita.”</i>	Oppisopimuskoulutuksen toteutus Yhteistyö	2.3 Kuvio 4.
TK	<i>”Oppilaitoksissa on ne säännölliset tapaamiset, joista saa sitä tietoa seuraavaa opintokokonaisuutta varten. Ja</i>	Ohjauksen toteutus	Kuvio 3.

	<i>kyllä opiskelijan itsekin täytyy olla aktiivinen näiden asioiden kanssa ja ottaa itse selvää asioista.”</i>	Sitoutuminen	Kuvio 4.
KT	<i>”Diakkairilla on tämä Moodle-alusta ja Stadin ammattiopistolla on tämä fronter käytössä, jonne on salasanat myös työpaikkakouluttajalle, et sitä kautta saa tietoa. Eli sieltä pääsee näkemään kaikki tiedotteet ja missä mennään.”</i>	Ohjauksen toteutus	Kuvio 3.
EM	<i>”Siis sähköpostihan kulkee ja nyt on mennyt hyvin, niin en ole kovin paljon koulutustarkastajaa häirinnyt, mutta sitten kun oli se edellinen niin silloinhan oli heti paljon tiiviimpää se yhteistyö. Se riippuu niin paljon siitä opiskelijasta.”</i>	Yhteistyö	Kuvio 3.
KT	<i>”Kyllähän näiden opiskelijoiden kohdalla se ei ole näkyvää eikä työpaikalle näkyvää miten paljon me tehdään ja käydään neuvonpitoa justinsa oppilaitoksen kanssa ja mietitään mitä tehdään.”</i>	Yhteistyö	Kuvio 3.

Haasteltavilta halusin tiedustella yhteistyön merkitystä eri toimijoiden kanssa. Koulutustarkastaja kertoi heidän ja oppilaitosten välisestä tiiviistä yhteistyöstä. Koulutustarkastaja kertoi, että ristiriitaa esiintyy siitä, kenen opiskelijoista on kyse. Oppisopimuksesta 80 % tapahtuu työpaikalla ja 20 % oppilaitoksesta. Tämän suhdeluvun tulisi näyttäytyä niin, että suurin päätäntävästuu on työnantajalla, joka myös määrittelee koulutuksen sisällön. Oppilaitoksen, työpaikan ja oppisopimuskoulutusyksikön väliseen tiedonkuluun on kiinnitetty huomiota tutkimustulosten perusteella riittävästi. Työpaikkakouluttaja korosti haastattelussa myös oppisopimusopiskelijan omaa aktiivista asennetta asioiden selvittämiseen. Tutkimustulokset osoittavat samoja elementtejä kuin edellä mainituissa haastattelutuloksissa, jossa viitataan kuvioihin 3 ja 4. Yhteistyön merkitys korostuu oppisopimuskoulutuksessa, jossa on monta toimijaa.

Taulukko 19. Oppisopimusopiskelijan kanssa esiintyneitä ongelmia

Vastaaja	Alateema: Kerro lyhyesti, mitä ongelmia oli tämän edellisen opiskelijan kanssa?	Tutkimus-tulos	Teoria
EM	<i>”Opiskelija myöhästeli jatkuvasti, piti aina pitää puhuttelua, että työaika alkaa silloin ja päättyy silloin. Muutenkin oli paljon pois. Oli milloin lasten sairautta ja omaa sairautta. Ja sitten ite se työ se käytännön työ. Ei vaan hallinnut sitä. Teorissa hän oli hyvä, semmoinen teoretikko oikeen. Mutta tuota ite tämä käytännön työ. Eikä minusta hallinnut sitä vaikka sai ykkösen.”</i>	Työsopimus-laki Hyvä terveys Teorian ja käytännön yhdistäminen Henkilökoh-taiset omi-naisuudet	2.3 2.3 Kuvio 3. Kuvio 4.
EM	<i>”Et voi sanoa, että aina joskus tulee näitä huonoja rekrytointeja, niin hän oli juuri semmoinen. Ei ollut soveltuva alalle. Eli tämmöiseen käytännön työhön.”</i>	Rekrytointi Henkilökoh-taiset ominai-suudet	1.1 Kuvio 4. 2.3

Haastattelun aikana esimies halusi kertoa, millaisia ongelmia heidän aikaisemman oppisopimusopiskelijan kanssa oli esiintynyt. Tutkimustulosten perusteella voin todeta, että oppisopimuskoulutus on käytännönläheinen koulutusmuoto, jossa suurin osa oppimisesta tapahtuu työpaikalla. Tällöin oppisopimusopiskelijalla tulee olla valmiuksia käytännön työhön, jota vain 20 % teoriakoulutus tukee. Rekrytoijien tulisi kiinnittää huomiota esimerkiksi harrastaneisuuteen tai työkokemukseen, jossa hakija osoittaa kokemusta käytännönläheisestä työstä. Esimies korosti myös hyvän terveyden merkitystä sosiaali- ja terveystalouden tehtävissä.

Taulukko 20. Oppisopimusten purkujen minimointi

Vastaaja	Pääteema 2: Miten oppisopimusten purkautumiset pystyttäisiin minimoimaan? (ks. Liite 1)	Tutkimus-tulos	Teoria
TK	<i>”Se on ihan hirveetä, turhaa työtä.”</i>	Menetetetyt resurssit	1.1
EM	<i>”Ajatella mikä työmäärä siihen on käytetty.”</i>	Menetetetyt resurssit	1.1
KT	<i>”Nopea reagointi siihen, että voidaan</i>	Työsopimus-	2.4

	<i>tehdä ne purut koeaikana eikä edes lähdetä yrittämään. Liian monelta mä olen kuullut sitä, että tulee luvattomia poissaoloja. Ne purut koeaikana eikä edes lähdetä, niin en mä nyt raaskinut antaa lähteä antamaan varoitusmenettelyä, kun on nuori ihminen ja kaikkee muuta. Eli tavallaan esimies ei uskalla välttämättä olla esimies heti silloin kättelyssä välittömästi ja se olis toivottavaa, että olis esimiehenä. Ja sitten tuota ryhtyis välittömästi toimenpiteisiin. Ei siinä minua tarvita pätäkään, vaan se on purku ja se on sillä selvä tai kurinpitomenettely ja sillä selvä. Mutta sitten on näitä epäselviä tapauksia, joissa sitten täytyy yhdessä pohtia mitä tehdään.”</i>	laki Esimiehen rooli Yhteistyö	Kuvio 3.
EM	<i>”Sitä mä ajattelin, mitä meillä silloin oli niin, miks me ei tartuttu siihen. Niin oli just se, että tämä opiskelija oli niin fiksu, joka sai tosi hyviä koenumeroita. Että mikä siinä nyt on, että jos se nyt tästä kuitenkin lähtis. Oppilaitos peräänkuulutti sitten meitä, että mitä me nyt meinataan, kun hänhän on hyvä opiskelija. Ettei siinä ollut sitä, että me oltais pelätty sanoa sitä että poikki tää. Me haluttiin uskoa että jospa se nyt tästä lähteekin siitä ja hän vain nyt jotenkin jännittää tai osaa vain tarttua. Mutta olis vaan pitänyt. Nyt ollaan viisaampia, että kaikki ei ole käytännön ihmisiä.”</i>	Teorian ja käytännön yhdistäminen Henkilökohdalliset ominaisuudet Yhteistyö	Kuvio 3. Kuvio 4. Kuvio 3.
KT	<i>”Esimerkiksi tossa oli semmonen tapaus jossa, oli paljon poissaoloja. Okei koulusta oli ilmoitettu ne poissaolot työpaikkakouluttajalle. Joku tiedonkatkos työpaikkakouluttajan ja esimiehen välillä yksinkertaisesti, jolloin ei sitten ryhdytty, kun ne oli luvattomia niin ei ryhdytty kurinpitomenettelyyn ja sehän opiskelija ehti opiskella melkoisen pitkään. Ja kyllä se lopuksi purkautui näiden jatkuvien poissaolojen vuoksi. Niin ku työpaikkakouluttaja ei pysty arvioimaan opiskelijaa edes jos ei ole läsnä.”</i>	Työsopimuslaki Yhteistyö Hyvä terveys Ohjauksen toteutus	2.4 Kuvio 3. Kuvio 3.
KS	<i>”Miks näitä purkuja oli näin paljon, niin meillähän on tapahtunut siis asennemuutos täällä kaupungilla. Ja tämä</i>		

	<i>osuu juuri siihen taitekohtaan. Elikkä silloin kuin minä aloitin, niin yleinen käsitys oli että nämä Heken opiskelijat- han ei maksa mitään, eikä ehkä ihan tiedetty, että mitä niiltä pitäisi vaatia. Tämä asia otettiin hanskaan ja ruvettiin kouluttamaan esimiehiä, ja sitten tehtiin tämä perkaus ja sen takia on niin paljon näitä purkuja, jotka on tapahtunut koeajan jälkeen. Nythän niitä ei enää tapahdu tässä suhteessa ollenkaan, vaan se piikki osuu vaan tähän kohtaan. Ja se on niin ku se syy. Eli nyt esimiehet osaa toimia eli ne tietää, että pitää koeaikana reagoida jos on ongelmia ja että ne ei ole ilmaisia opiskelijoita.”</i>	Esimiesten kouluttaminen Oppisopimuskoulutuksen valvonta Työsopimuslaki	Kuvio 3. 2.4
KT	<i>”Mehän tehtiin silloin se, kun me tehtiin näitä interventioita liittyen tähän asiaan niin se tilasto. Niin me saatiin käännettyä se siihen, että koeaika purkujen määrä nousi.”</i>	Oppisopimuskoulutuksen valvonta	Kuvio 3.
KS	<i>”Sen verran mä muistan siitä tilastosta, että siellähän oli yli kymmenen oppisopimustoimiston tekemää purkua vuosina 2008–2009. Kun yleensä useimmiten se syy on opiskelijan oma pyyntö, kun sitten keskustelun jälkeen päästään yhteisymmärrykseen, joten sopimukset oli vaan pakko purkaa. Se oli sitä porukka, jonka opinnot oli pysähtynyt jo aikaa sitten.”</i>	Oppisopimuskoulutuksen valvonta Sitoutuminen	Kuvio 3. Kuvio 4.
KT	<i>”Tämä työssäoppimisen arviointi tutkinnon osittain sehän on tuottanut sen että purkuja on varmasti vähemmän eli ne opinnot etenee paljon paremmin.”</i>	Oppisopimuskoulutuksen valvonta	Kuvio 3.
KT	<i>”Ja tää sitten kun se on tutkinnon osittain, hyvissä ajoin ennen tietopuolisten päättymistä, on se tsekkauskeskustelu, jolloin sitten pystyy äkkiä kirimään kiinni jos jotain asiaa ei ole opetettu tai opiskeltu siellä työpaikalla. Sillä on hirveen iso merkitys tähän purku juttuun kanssa.”</i>	Ohjauksen toteutus Teorian ja käytännön yhdistäminen	Kuvio 3.

Teemahaastattelun pääteemana 2 oli, kuinka oppisopimusten purut haastateltavien mielestä pystyttäisiin minimoimaan. Tässä teemassa nousi esiin paljon samoja asioita, joita edellisten haastattelukysymysten pohjalta oli noussut. Keskustelun alussa näytin haastateltaville purkutilaston vuosilta 2008–2009 (Liite 1) ja oppisopimuskoulutuksen kokonaiskustannuksiin (Taulukko 11). Työpaikkakouluttajan ja esimiehen puheenvuorot osoittivat, että purkujen määrä ja aiheutuneet kustannukset olivat suuret. He kokivat suuren työmäärän menneen hukkaan. Tutkijana huomioni kiinnittyi erityisesti siihen, että koeajan jälkeen purkuja oli tehty enemmän kuin koeajalla.

Koulutustarkastaja ja koulutussuunnittelija korostivat esimiehen roolia. Heidän mielestään esimiehen tulisi hyvissä ajoin reagoida oppisopimusopiskelijan opiskeluun, jos tilanne sitä vaatii. Oppisopimuskoulutuksessa noudatetaan työsopimuslakia, joten samoja kriteereitä tulee noudattaa oppisopimusopiskelijan kohdalla. Ongelmatilanteissa korostui myös yhteistyön merkitys. Koulutustarkastajan mielestä myös oppisopimusopiskelijan hyvä terveys takaa sen, että opiskelija on mahdollisimman aktiivisesti työssä oppimassa. Näin työpaikkakouluttaja pystyy arvioimaan oppisopimusopiskelijaa tutkinnon perusteiden mukaisesti, ja ohjaus toteutuu työssäoppimissuunnitelman mukaisesti.

Esimies kertoi, miksi he eivät olleet aikaisemman oppisopimusopiskelijan aikana reagoineet koeajalla riittävän nopeasti opiskelijan ongelmiin. Ristiriitaa oli ollut oppilaitoksen ja esimiehen näkemyksissä, siitä mitä asioita oppisopimusopiskelijalta voidaan vaatia. Koulutustarkastaja nosti aiemmassa puheenvuorossa esiin sen, että 80 % opiskelusta tapahtuu työpaikalla (ks. Taulukko 18). Oppisopimuskoulutuksessa on tärkeää, että kaikilla toimijoilla on yhteneväiset linjaukset koulutuksen toteutuksesta.

Koulutussuunnittelija nosti haastattelussa esille, mitä toimenpiteitä henkilöstökeskus, oppisopimusyksikkö ja oppilaitoksen ryhmävastaava ovat tehneet oppisopimusten purkujen minimoimiseksi. Vaikuttavimmat toimenpiteet olivat esimiesten kouluttaminen ja puuttuminen oppisopimusopiskelijoihin, joilla opinnot eivät olleet edenneet. Työnantajien asenteisiin on pystytty vaikuttamaan tietoisuudella oppisopimuskoulutuksen kustannuksista ja työsopimuslailla. Koulutussuunnittelija ja koulutustarkastaja kertoivat, että nämä toimenpiteet ovat jo vaikuttaneet purkujen vähenemiseen.

Koulutustarkastaja nosti esiin myös oppisopimuskoulutusyksikön uudistetun toimenpiteen liittyen oppisopimusopiskelijan arviointiin. Syksystä 2011 lähtien työpaikkakoulutaja ja oppisopimusopiskelija lähettävät koulutustarkastajalle työssäoppimisarvioinnin tutkinnon osittain. Tällä toimenpiteellä varmistetaan oppisopimusopiskelijan osaamisen taso ennen tietopuolisten opintojen päättymistä. Tällä toimenpiteellä koulutustarkastaja näki tällä vaikuttavuutta oppisopimusten purkujen minimoimisessa.

Tutkimustulosten perusteella oppisopimusten purkuja voidaan minimoida seuraavien kriteerien huomioon ottamisella:

- työsopimuslaki
- esimiehen rooli
- yhteistyö
- teorian ja käytännön yhdistäminen
- ohjauksen toteutus
- oppisopimuskoulutuksen valvonta
- esimiesten koulutus
- opiskelijan hyvä terveys
- opiskelijan sitoutuminen
- opiskelijan henkilökohtaiset ominaisuudet.

Tulosten perusteella nähdään yhtäläisyyksiä edellisten haastattelukysymysten tuloksista. Eniten vastauksissa viitattiin oppisopimuskoulutuksen valvontaan. Teoreettisesta viitekehystä löytyy yhtäläisyyksiä haastattelutuloksista kuvioissa 3 ja 4.

Taulukko 21. Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen

Vastaaja	Alateema: Miten oppisopimuksen toteutusta tulisi kehittää niin että oppisopimusten purut pystyttäisiin minimoimaan?	Tutkimustulos	Teoria
TK	<i>”Siinä on just se, että se yhteistyö, että sitä ei ole koskaan liikaa.”</i>	Yhteistyö	Kuvio 3.
KT	<i>”Jos mä jatkuvasti saan huonoa palautetta jostain, niin silloin mä otan yhteyttä työvoimasuunnittelijaan ja kerron hänelle, että älä laita sinne eli ei kannata, ja näin on tehty.”</i>	Oppisopimuskoulutuksen valvonta	Kuvio 3.

EM	<i>"Mutta oliskohan tässä se, että nykyisin ei ole tätä ongelmaa, kun on esimiehiä koulutettu ja esimiehet kouluttavat taas sitä omaa työyhteisöä ja kertoo tästä."</i>	Esimiesten kouluttaminen Perehdytys	
KT	<i>"Ja se että teillä on koordinaattori x x. Tämä on iso juttu."</i>	Tutor malli	
EM	<i>"Varmaan ihmiset ei ole tietänyt aiemmin, kuinka oppisopimusopiskelijoihin suhtaudutaan. Ja se että vain yksi opiskelija otetaan maksimissaan kerrallaan osastolle."</i>	Perehdytys Ohjauksen toteutus	Kuvio 3.
KT	<i>Kun ryhmä alkaa, niin esimiehille pidetään info eli siellä on koulutus suunnittelija, se on se viraston info. sopimusten solminen ja opso, jota koulutustarkajana minä aloitan sitä infoamista ja sitten on se kolmas tilaisuus, missä on työpaikkakouluttaja ja opiskelija, jossa käydään tätä oppisopimuskoulutusta ja työpaikkaohjausta ja henkilökohtaistamista ja suunnittelua ynnä muuta sellaista. Kyl mun mielestä silläkin on iso merkitys.</i>	Esimiesten kouluttaminen Perehdytys Henkilökohtaistaminen	4.1
KS	<i>Ja nykyäänhän nämä esimiesinfot ovat tämmöistä työsopimusinfoa, et siellä on nykyään nämä viraston hr-asiantuntijat, jotka kertoo, mitä esimiehen pitää huomioida, kun ottaa määräaikaisen oppisopimusopiskelijan. Et siinä on ollut hirveesti puutteita siinä tietämyksessä, mitä se tarkoittaa ja miten tulee toimia."</i>	Esimiesten kouluttaminen Perehdytys Työsopimuslaki	2.4
EM	<i>"Ja se yhteistyö on hirveen tärkeä. Ja se on hyvä, kun meilläkin on tällainen iso paikka, täällä on koordinoijana x x, jolta voi aina kysyä olipa asia mikä tahansa, niin sellainen pitäisi olla joka paikassa, joka kerää ne asiat jolla on hanskassa se homma."</i>	Yhteistyö Tutor malli	Kuvio 4.
KS	<i>Mun mielestä olennaista on se, että se yksikön esimies sitoutuu, ottaa selvää ja perehtyy mistä tässä asiassa on kysymys ja sit pitää sitouttaa se koko työyhteisö siihen, että meille tulee oppisopimusopiskelija ja löytää se työpaikka-</i>	Esimiehen rooli Sitoutuminen	Kuvio 4.

	<i>kouluttaja, joka on motivoitunut siihen hommaan ja sitten se hyvä motivoitunut opiskelija, niin siinä se paketti on valmiina.”</i>	Ohjauksen toteutuminen	Kuvio 3.
KT	<i>Ensinnäkin toivon, kun opetuhallitus on viimeistelemässä työpaikkakouluttajan tutkinnon perusteita eli lähdettäis siitä, että ne on etukäteen koulutettu ja siitä tulee ilmeisesti useampi portainen.”</i>	Työpaikkakouluttajien koulutus	
KT	<i>”Kun esimiehet ymmärtää että tämä on osa heidän osaamisen johtamistehtävää, niin silloin se lähtee ja esimiehellä on hallussa just nämä työsopimusasiat ja jne. Ja pistää hiukka niitä tunteita syrjään, et näkee minkä takia työnantajan näitä opiskelijoita kouluttaa ja mihin ne tulee.”</i>	Esimiehen rooli Työsopimuslaki Rekrytointi	2.4
KT	<i>”Sehän jos mä saisin päättää, niin kyllä työnantajalle tulisi enemmän maksaa koulutuskorvausta ja sitten satsata siihen työpaikkaohjaajakoulutukseen.”</i>	Koulutuskorvaus Työpaikkakouluttajien koulutus	3.4
KT	<i>”Mielelläni kehittäisin tietysti niin että oppisopimustoimistoon tulisi lisää resursseja jotta olisi mahdollista muulloinkin se yhteydenpito kuin vain silloin kun on niitä ongelmia.”</i>	Lisäresurssit Yhteistyö	Kuvio 3.

Haastattelun lopuksi halusin kysyä haastateltavien mielipiteitä, kuinka he kehittäisivät oppisopimuskoulutusta. Työpaikkakouluttaja ja esimies korostivat yhteistyön merkitystä, jota koskaan ei ole liikaa. Koulutustarkastaja kertoi kysymystä hieman sivuten, että hän valvoo oppisopimuksen toteutusta saadun palautteen perusteella. Yksiköihin, joissa oppisopimukseen liittyvät elementit eivät ole kunnossa, koulutustarkastaja ei tee uusia oppisopimuksia.

Esimies kertoi, että esimiesten kouluttamisella on ollut vaikutusta. Esimiesten tietoisuus oppisopimuksen toteutuksesta on lisääntynyt, ja näin ollen esimiehet osaavat myös perehdyttää omaa henkilöstöään vastaanottamaan uusi oppisopimusopiskelija. Esimies korosti, että on tärkeää ottaa vain yksi oppisopimusopiskelija kerrallaan. Näin varmistetaan oppisopimusopiskelijan laadukas ja suunnitelmallinen ohjaus. Esimies kertoi, että

hän koki tärkeäksi isossa työyksikössä koordinaattorin roolin ja suositteli tämänkaltaista tutor-mallia hyödynnettäväksi toisissa työyksiköissä. Koordinaattori vastaa oppisopimuksen toteuttamiseen liittyvissä kysymyksissä, kuten koulutuskorvausten-, työpaikkaohjaajien ohjauspalkkioiden haussa, harjoittelupaikkavarauksissa ja konsultoinnista oppisopimusyksikön kanssa.

Koulutustarkastaja ja koulutussuunnittelija korostivat puheenvuoroissaan esimiesten ja työpaikkakouluttajien koulutusten ja infotilaisuuksien tärkeyttä. Koulutustarkastaja kertoi opetushallituksen suunnitelmasta, jossa työpaikkakouluttajat olisi etukäteen koulutettuja ennen oppisopimusopiskelijan aloittamista. Näen tämän tärkeäksi, koska oppisopimusopiskelijan ohjaus on vaativa tehtävä, jossa tulee olla selvillä tutkinnon perusteista. Samoin esimiesten kouluttaminen on tulosten perusteella tärkeää, ja esimiesten kouluttamisella on ollut jo vaikuttavuutta, kuten koulutussuunnittelija puheenvuorossaan kertoi.

Koulutustarkastaja koki, että työnantajien tulisi saada nykyistä enemmän koulutuskorvausta, jolla voisi satsata esimerkiksi työpaikkakouluttajien koulutukseen. Mielestäni korkeampi koulutuskorvaus voisi motivoida esimerkiksi yksityistä sektoria ottamaan enemmän oppisopimusopiskelijoita. Case-tutkimukseni oppisopimusopiskelijan teoria-koulutuksen hinta oli yhteensä 7420 euroa. Vertaillen teoriakoulutuksen hintaan kuukausitasolla voidaan laskea 7420 euroa jaettuna 21 oppisopimuskuukaudella, saadaan kuukausikohtaiseksi kuluksi 353,33 euroa. Työnantaja saa tässä case-tutkimuksessa 200 euroa kuukaudessa koulutuskorvausta, joten koulutuskorvaus voisi olla nykyistä suurempi, koska 80 % oppisopimusopiskelusta tapahtuu työpaikalla.

Koulutustarkastaja toivoi myös lisäresursseja oppisopimusyksikköön, jota varmasti tulevaisuudessa olisi valtion tasolla hyvä tarkastella nykyisen nuorisotakuun vuoksi. Lisäresurssien myötä valvontaa ja kehittämistyötä pystyttäisiin tekemään entistä paremmin. Oppisopimuksen toteutuksen ja valvonnan merkitys nousi esiin myös edellisistä teemakysymyksistä. Kaikki haastateltavat korostivat motivoituneen työpaikkakouluttajan roolia, jolla on suuri merkitys oppisopimuksen toteutumisessa.

Viimeisen kysymyksen kohdalla huomasin, että haastateltavat eivät täysin vastanneet kysymykseeni. Vastauksissa oli paljon jo olemassa olevia elementtejä ja varsinaiset kehittämiskohteet jäivät vähäisiksi. Tutkimustuloksista nousi esiin seuraavanlaisia kehittämiskohteita, joilla voitaisiin oppisopimusten purkuja minimoida:

- tutor-malli
- lisäresurssit
- koulutuskorvaus
- esimiehen rooli
- työpaikkakouluttajien koulutus.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

8.1 Tutkimustulosten tarkastelu

Tämän tutkimukseni tavoitteena on ollut selvittää yhden oppisopimusopiskelijan koulutuskustannuksia, oppisopimusten purkujen taloudellisia vaikutuksia työnantajalle ja oppisopimusyksikölle. Lisäksi teemahaastattelun avulla selvitin, mitkä olivat oppisopimusten purkautumisten syyt ja kuinka oppisopimusten purkuja pystytään minimoimaan. Tavoitteenani oli myös auttaa työnantaja puolta näkemään, miksi on tärkeää kiinnittää huomiota oppisopimuksen laadukkaaseen toteutukseen ja hyvään rekrytointiin. Laskelmien kautta pystyin toteen näyttämään koulutuksesta aiheutuneet kokonaiskustannukset. Case-tutkimuksen tulosten perustella nähdään, että työyksikkö A:lle ei muodostunut kustannuksia, mikä voi vaikuttaa työyksiköiden asenteisiin oppisopimusten toteutuksessa. Työnantajan on hyvä saada käsitys, mitä koulutus kokonaisuudessaan tulee maksamaan koeajalla ja koeajan jälkeen.

Viime aikana on käyty laajaa keskustelua nuorten ja irtisanottujen ihmisten työllistämisestä. Sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä on pulaa etenkin vanhustyössä, jolloin työnantajapuoli rekrytoi työvoimaa oppisopimuskoulutuksella. Kunnat ovat saaneet työllisyyden hoitoon lisärahoitusta, jonka turvin pidetään kiinni nuorisotakuusta ja pitkäaikaistyöttömien työllistämistä. Usein heidät ohjataan sosiaali- ja terveysalalle, joka tällä hetkellä työllistää hyvin työntekijöitä. Tässä uravalintavaiheessa tulisi sekä rekrytoijien ja työllisyysneuvojien varmistaa tulevan oppisopimusopiskelijan kiinnostus, motivaatio ja soveltuvuus alaa kohtaan. Työllisyyden hoitoon käytetään suuria summia verovaroja, joten rahojen kohdentaminen oikein ja oikeille aloille on äärimmäisen tärkeää.

Teemahaastattelun tulosten perusteella sain vastauksia oppisopimusten purkujen syihin. Tulosten perustella nähdään, että osa syistä, kuten oppisopimusopiskelijan muuttaminen ja perhesyyt, ovat sellaisia perusteita, joille ei voida mitään, ja niitä ei voida pois sulkea. Muut purkusyyt, kuten opintojen etenemättömyys ja työsopimuslakiin perustuvat syyt, ovat sellaisia syitä, joihin työnantajan tulee reagoida nopeasti ja erityisesti koeajalla. Opintojen etenemättömyyteen voidaan reagoida motivoivan työpaikkakouluttajan aktiivisuudella ja oppilaitoksen välisellä yhteistyöllä. Työnantajan rooli, joka nousi tutkimustuloksista, koettiin tärkeäksi kriteeriksi onnistuneen oppisopimuksen toteuttamisessa. Työnantajan tulee olla tietoinen oppisopimuksen toteuttamiseen liittyvistä kriteereistä ja työsopimuslaista, joita sovelletaan oppisopimusopiskelijan määräaikaissa työsuhteessa.

Teemahaastattelun tuloksista sain vastauksia siihen, kuinka oppisopimusten purkuja pystyttäisiin minimoimaan. Tulosten perusteella nähdään, että suuri pääpaino on oppisopimuskoulutuksen valvonnalla, ohjauksen toteutuksella, yhteistyöllä, työsopimuslain tuntemuksella ja sitoutumisella. Oppisopimuksen alussa on erityisen tärkeää kaikkien toimijoiden selkeä työnjako ja vastuualueet. Esimiesten ja työpaikkakouluttajien kouluttaminen ja sitoutuminen on tärkeää, jotta oppisopimuskoulutusta toteutetaan työpaikalla työsopimuslain ja henkilökohtaistamismääräysten mukaisesti. Oppisopimuskoulutuksen huolellisella suunnittelulla ja säännöllisellä valvonnalla voidaan ehkäistä Jalasjärven kunnan kaltaiset ongelmat, jotka aiheuttivat kunnalle vakavia taloudellisia ongelmia. Oppisopimusten purut vaikuttavat järjestäjäkohtaisiin opiskelijamääriin, jotka vaikuttavat laskentapäivien 20.1 ja 20.9 keskiarvoon.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimustulosteni validiteettia eli luotettavuutta vahvistaa kahden tutkimusmenetelmän käyttö. Kvantitatiivisella menetelmällä sain selvitettyä yhden oppisopimusopiskelijan kokonaiskustannukset ja kustannusten jakautumisen eri toimijoiden kesken. Kvantitatiivisella menetelmällä sain myös tarkasteltua oppisopimusten purkujen määriä vuosina 2008–2009. Näiden kvantitatiivisten tulosten pohjalta sain tärkeää taustatietoa tutkittavasta ilmiöstä, mikä tuki puolestaan kvalitatiivisen tutkimukseni reliabiliteettia eli pätevyyttä. Kvalitatiivisella menetelmällä halusin saada vastauksia, miksi oppisopimuksia purkautuu ja kuinka oppisopimusten purkuja pystyttäisiin minimoimaan. Teemahaastattelun etuna oli se, että haastattelun aikana pystyin syventämään saatavia tietoja, kuten mitä ongelmia oli ollut aikaisemman oppisopimusopiskelijan kanssa tai millaista palautetta koulutustarkastaja oli opiskelijoilta saanut.

Validiteettia vahvisti tarkka selostus tutkimukseni eri vaiheista. Case-yrityksen oppisopimusopiskelijan palkkakustannukset ja palkkatuen laskin todellisuudessa tapahtuneiden työvuorojen perusteella. Teoriakoulutuksen kustannukset laskin tarkoin rekry- ja oppisopimuskoulutuksen ajalta. Laskelmista nähdään yhtäläisyydet teoreettisesta viitekehyksestä, kuten opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitus, koulutuskorvaukset työnantajalle, palkan maksuperusteet, työantajan KuEL-kustannukset ja palkkatuen määrät vuosina 2012 ja 2013. Nämä kriteerit tukevat myös tutkimuksen reliabiliteettia eli pätevyyttä. Teemahaastatteluun valitsin tarkoin oikeat henkilöt, joilla oli asiantuntemusta tutkimusongelmasta. Haastattelun vastaukset peruslitteroin sanatarkasti ja poistin toistot sekä

yksittäiset äännähdykset. Teemahaastattelun tuloksista löysin yhtäläisyyksiä teoreettisesta viitekehystä, jonka perusteella pystyin luokittelemaan vastauksia. Tutkimustuloksia pyrin analysoimaan tarkasti, minkä perusteella sain vastauksia tutkimusongelmaani. Tämä monipuolinen aineiston keruu ja tulosten jatkuva vertailu tutkimusanalyysin aikana lisäsi tutkimuksen validiteettia. Lisäksi laskennallisten tutkimustulosten luotettavuutta tuki toimeksiantajan aktiivinen seuranta. Varmistin toimeksiantajalta vaiheittain, että olen ymmärtänyt oikein, miten kustannukset lasketaan.

8.3 Tutkimuksen onnistuminen ja jatkotutkimuksen mahdollisuudet

Saavutin opinnäytetyölle asetut tavoitteet ja tuloksista tuli monipuolisia, joita toimeksiantaja voi hyödyntää kehittäessään toimintaansa. Laskennallinen osuus palkkakustannusten osalta oli työläs prosessi, koska laskelmissa tuli huomioida palkkojen yleiskorotus sekä palkkatuen ja KuEL-prosentin muuttuminen vuoden 2013 alussa. Lisäksi laskelmissa tuli huomioida vuorotyö- ja aattokorvaukset, lomarahat ja epäpätevyysalennukset. Tämä vaihe oli aikaa vievin, mutta palkitsevaa oli saada selvitettyä palkkakustannukset mahdollisimman tarkasti. Case-yrityksen opiskelijan oppisopimus päättyy vasta 30.6.2014, joten laskin koeajan jälkeiset palkkakustannukset koeajan työvuorojen perusteella. Laskenta olisi ollut helpompi tehdä jo päättyneestä oppisopimuksesta. Tutkimuksessani halusin tuoda esille uusinta tietoa, joten jo päättyneen oppisopimuksen laskennassa olisi ollut paljon vanhaa tietoa, kuten palkkatuki, peruspalkka ja KuEL-prosentit. Tulevana tradenomina koen tärkeäksi, että osaan budjetointitekniikalla arvioida kokonaiskustannuksia.

Tutkimuksestani tuli odotettua laajempi. Teoreettiseen viitekehukseen tarvitsin yllättävän paljon taustatietoa, mikä kertoo siitä, että oppisopimuskoulutuksen toteuttamiseen liittyy monia toimijoita ja hallinnollisia tehtäviä. Nyt jos lähtisin tekemään vastaavaa tutkimusta 15 opintopisteen laajuisen opinnäytetyön puitteissa, tarkastelisin vain joko oppisopimusten purkujen syitä tai oppisopimuskoulutuksen kustannuksia. Kahdella tutkimusmenetelmällä on vaikea rajata tutkimusta etenkin, kun tarkastelin ilmiötä teemahaastattelun tulosten perusteella. Laajojen tutkimustulosten perusteella uskon, että toimeksiantajani hyötyy tutkimustuloksista. Tulosten perusteella jokainen toimija voi tarkastella ja kehittää omaa toimintaansa, jotta oppisopimuskoulutus olisi kaikille osapuolille tuottavaa ja kannattavaa. Tästä syystä olen laskenut myös erikseen kulut ja tuotot koeajalla ja koeajan jälkeen. Itse olen saanut tästä opinnäytetyöstä paljon lisätietoa

omaan työhöni liittyen, kuten oppisopimuskoulutuksen rahoituksen muodostumiseen ja rekrykoulutuksen toteutukseen. Tämä tieto vahvistaa asiantuntijuuttani oppisopimuskoulutukseen liittyvissä työtehtävissä.

Suomessa ja muualla Euroopassa järjestettävästä oppisopimuskoulutuksesta nähdään, että oppisopimuskoulutuksella on työllisyyttä edistävää ja työpaikkoja luovaa vaikutusta. Vertailtaessa esimerkiksi Saksan mallia voidaan todeta, että pienemmät palkkakustannukset ovat yritykselle huomattavasti edullisemmat kuin Suomessa. Tätä eroa on perusteltu sillä, että erityisesti oppisopimuksen alussa opiskelijalta ei vaadita ammattilaisen työpanosta. Näen, että tämä ristiriita on suuri etenkin Suomessa, missä oppisopimusopiskelijan ensimmäisen vuoden aikana peruspalkasta vähennetään vain 10 % epäpätevyysalennusta ja toisena vuotena enää vain 5 %. Case-tutkimuksen oppisopimusopiskelijan peruspalkka oli vain 190,76 euroa pienempi kuin ammattilaisen peruspalkka. Minun mielestäni ammattilaisen vastuuseen, kokemukseen ja koulutukseen nähden ero on pieni. Erityisesti yksityisyrittäjä voi kokea palkkakustannukset liian suuriksi ottaessaan kokematonta oppisopimusopiskelijaa työyksikkönsä, vaikka yrittäjä saisi kustannuksiin palkkatukea. Monet yrittäjät kokevat, että oppisopimuskoulutuksessa on liikaa byrokratiaa ja vaatii yrittäjältä paljon aikaa perehtyä oppisopimuskoulutuksen lainsäädäntöön ja toteutukseen. Suomessa ammattiliittojen huoli on perusteltua, koska on totta, että palkkoja polkemalla myös väärinkäytösten määrä nousisi.

Teemahaastattelussa kysyin haastateltavien mielipiteitä siitä, miten oppisopimuskoulutusta tulisi kehittää. Koulutustarkastaja toivoi oppisopimusyksikköön lisäresursseja, jotka mahdollistaisivat paremman yhteydenpidon oppisopimusta toteuttavien työnantajien kanssa. Kun tarkastellaan Stadin aikuisopiston oppisopimusyksikön opiskelijamääriä vuonna 2011 (ks. Kuvio 1), nähdään, että sosiaali- ja terveystalalla oli opiskelijavirtaama noin 1034 opiskelijaa. Kun mietitään näin suurta opiskelijamäärää oppisopimusyksikön työmäärän kannalta, voidaan todeta, että varmasti koulutustarkastajan toive lisäresursseista olisi perusteltua. Lisäresursseja voisi kohdentaa myös työnantajapuolelle, sillä esimerkiksi teemahaastattelun tulosten perusteella esimies koki tärkeänä koordinaattorin roolin. Erityisesti sosiaali- ja terveystalalla esimiesten työ painottuu täysin hoitotyön toteuttamiseen, kehittämiseen ja henkilöstön hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Kehittelemällä tällaista tutor-mallia kunnissa voisi esimerkiksi olla aluekoordinaattoreita, jotka toimisivat työnantajien ja oppisopimusta järjestävien yksiköiden tukena, kuten Englannissa toimiva Skills Brokerage -järjestelmä (s. 14). Aluekoordinaattori pystyisi

tarkemmin valvomaan oppisopimuksen toteuttamista työpaikalla ja huolehtimaan koulutuskorvausten hakemisesta, lisäkoulutuksen toteuttamisesta sekä yhteydenpidosta oppisopimusyksikköön. Juuri tällaisia lisäresursseja työpaikoilla tarvittaisiin. Ei pidä unohtaa opetushallituksen suunnittelemaa työpaikkakouluttajien koulutusta, jolla varmistettaisiin kouluttajien osaaminen ohjaustehtävissä. Näin mahdollistettaisiin laadukas oppisopimuskoulutus kaikkien toimijoiden välillä ja vastuualueet tarkentuisivat.

Kaikki edellä mainitut kehittämiskohteet vaatisivat paljon lisärahoitusta oppisopimuksen toteuttamiseen. Mistä rahat sitten saataisiin tässä taloustilanteessa? Opetus- ja kulttuuriministeriöllä on tänä päivänä vaikeat päätökset edessä, kun puhutaan, millä perusteilla koululaitoksille rahoitusta jaetaan. Kun verrataan koululaitostemme käyttökustannuksia vuonna 2010 (s. 18), voidaan todeta, että oppisopimuskoulutus on käyttökustannuksiltaan hyvin edullinen koulutusmuoto. Huomioni kohdistuu esimerkiksi koulumuotoisen ammatillisen koulutuksen käyttökustannuksiin. Olisiko tässä tulevaisuudessa tarkastelun paikka ja voitaisiinko koulumuotoisen ammatillisen koulutuksen rahoitusta kohdentaa enemmän oppisopimuskoulutukseen? Kysynnän ja tarjonnan laki pitäisi kohdentua enemmän niille koulutusmuodoille, joille on kysyntää. Tällä hetkellä oppisopimuskoulutukselle on enemmän kysyntää kuin paikkoja on tarjolla. Oppisopimuskoulutusta tulisi kohdentaa niille aloille, jotka työllistävät tällä hetkellä ja tulevaisuudessa.

Täytyy myös huomioida nuorisotakuu, jonka kautta pystyttäisiin ehkäisemään nuorten syrjäytymistä. Saksassa nuorisotyöttömyys on alhaisella tasolla toimivan duaalijärjestelmän ansiosta, jonka käyttöönottoa Suomessakin voitaisiin hyödyntää. Esimerkiksi jo yläasteella nuorten kanssa voitaisiin tehdä enemmän yhteistyötä koulujen ja yritysten välillä. Opintotukijärjestelmää tulisi kehittää niin, että Saksan mallin mukainen oppisopimuskoulutus olisi taloudellisesti opiskelijalle ja yrittäjälle kannattavaa. Käyttökustannusten tarkastelu voisi olla hyvä jatkotutkimuksen aihe, joka varmasti olisi yhteiskunnallisesti hyödyllistä. Kunta-alalla keskustellaan kovasti säästöistä ja kuntatyöntekijöiden vähentämisestä kuntaliitosten myötä. Tässä kohtaa tulisi kuitenkin miettiä oppisopimuskoulutuksen merkitystä ja sitä, miksi tälle sektorille olisi hyvä kohdentaa lisäresursseja. Mitä laadukkaammin oppisopimusta pystyttäisiin toteuttamaan ja valvomaan, sitä vähemmän tapahtuisi oppisopimusten purkuja. Oppisopimusopiskelija tuo verotuloja valtiolle, nuorisotakuusta pystyttäisiin pitämään paremmin kiinni ja työantajat saisivat juuri heidän tarpeisiinsa osaavia ammattilaisia – unohtamatta niitä nuoria ja aikuisia, jotka oppivat työn paremmin käytännön työssä kuin koulun penkillä.

LÄHTEET

- Asetus ammatillisesta koulutuksesta 6.11.2008/811.
- Baer, Katarina 2013. Puoli Saksaa on ollut oppipoikana. Helsingin Sanomat 13.1.2013, D3.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. Oppisopimuskoulutus. Hakupäivä 18.2.2013.
<http://www.ek.fi/ek/fi/innovaatiot_ym/koulutuspolitiikka_osaaminen/oppisopimuskoulutus.php>
- Eskelinen, Erja, lehtori, Stadin aikuisopisto. 4.10.2012 vanhustyön ryhmäkoko. Sähköpostiviesti sirpa.luokkala@edu.tokem.fi 12.2.2013.
- Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. 7, uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Helsingin kaupunki 1996–2011. Opetusvirasto, nuoriso- ja aikuiskoulutuslinja/NK. Hgin oppisopimustoimisto tilastot v 1996–2011. Intranet. Oppisopimustoimiston sisäiset tiedostot. Hakupäivä 26.9.2012.
(Y:)/Nuoriso- ja aikuiskoulutuslinja/Opso/Tilastot.
- Helsingin kaupunki, 2009. Helsingin kaupunginhallitus, 14.4.2009. Liite 3. Oppisopimusopiskelijan ja rekrytointikoulutukseen osallistuvan henkilön työpaikkakouluttajan palkkio. Intranet. Hakupäivä 14.4.2013.
<http://helmiOpev/nuoriso_ja_aikuiskoulutus/oppisopimuskoulutus/Documents/Oppisopimusopiskelijan%20työpaikkakouluttajan%20palkkio.pdf>
- Helsingin kaupunki 2011. Kaupungin valtuusto hyväksymä päätös 11.5.2011. Toimintaperiaatteet 2 §, 9. Hakupäivä 14.4.2013.
<http://www.hel.fi/hel2/johtosaannot/Taloussaanto_110511.doc>
- Helsingin kaupunki 2012a. Henkilöstökeskus. Henkilöstövoimavara, Sari Rasanen. Ohje 8.3.2012. Työllistämismääräysten solmittavat oppisopimukset. Intranet. Hakupäivä 14.4.2013
<<http://helmi/henkilosto/tyollistaminen/Sivut/default.aspx>>
- Helsingin kaupunki 2012b. Oppisopimustoimiston hankintaprosessi. Intranet.
<<http://helmi/Opev/tyotilat/oppisopimustoimistonhankkeet/Sivut/etusivu.aspx>>
- Helsingin kaupunki 2012c. Helsingin kaupunki. Opetusvirasto, nuoriso- ja aikuiskoulutuslinja. Oppisopimustoimisto. Hankintasopimus nro 207/2012. Yhteistyöasiakirja oppisopimuskoulutuksesta. Intranet. Oppisopimustyöryhmän sisäiset tiedostot. Hakupäivä 26.9.2012
(Y:)/Nuoriso- ja aikuiskoulutuslinja/Opso/Opson yhteiset/hankinnat/2012
- Helsingin kaupunki 2012d. Taloushallintopalvelu, palkanlaskentaosasto. Henkilöstöhallinnan tietojärjestelmät, Irmeli Mäkitalo 27.12.2012. Intranet. Hakupäivä 14.4.2013.
<<http://helmi/yhteisetpalvelut/palkanlaskentapalvelut/Sivut/Pidätyksetjaluontaisedut.aspx>>
- Helsingin oppisopimustoimisto. Primus-rekisteri 2012.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. 13, uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Kananen, Jorma 2008. Kvali, kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Kansalaisen käsikirja. Palkkatuki. Hakupäivä 20.4.2013.
<<http://kansalaisenkäsikirja.info/index.php?title=Palkkatuki>>
- Kuikka, Anu 2012. 24/7 Työvoiman turvaaminen vanhustyössä. Viikon jokaisena päivänä ja tuntina. Kehittyvät vanhuspalvelut julkaisuja 1/2012. Helsinki: Kopioniini Oy

- KT kuntatyönantajat. KVTES 2012–2013. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. 1 painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630.
- Lehtinen, Kaisa 2012. Miksei heistä tullut röntgenhoitajia? Röntgenhoitajakoulutuksen opintojen keskeyttämisen syyt Tampereen ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu, Tampere.
- Nikkanen, Anne, oppisopimusneuvoja, Stadin aikuisopiston oppisopimuskoulutus. Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitus. Sähköpostiviesti Sirpa Luokkalalle 12.4.2013.
- Opetushallitus, valtionosuuden perusteen muodostuminen. Hakupäivä 4.3.2013.
<http://www.oph.fi/rahoitus/valtionosuudet/tietoa_jarjestelmasta/valtionosuuden_perusteen_muodostumisesta>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonala vuoden 2013 talousarvioesityksessä. Hakupäivä 4.3.2013.
<<http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2012/09/budjetti.html>>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Aineistot: Opiskeluun soveltumattomuuteen ratkaisuja (SORA). Hakupäivä 30.7.2013.
<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/vireilla_koulutus/arkisto/sora/>
- Opintojen keskeyttämisen vähentämisen toimenpideohjelma 2007:2. Helsinki: Opetusministeriö.
- Oppisopimuskoulutus Euroopassa – Hyviä käytäntöjä etsimässä. Opetusministeriön julkaisu 2009:11.
- Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:8.
- Oppisopimuskoulutus pähkinänkuoressa 2012. Helsingin kaupunki, opetusvirasto
- Oppisopimuskoulutuksen rahoitusjärjestelmän kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:7.
- Osaaja, 1/2011. Tietoa oppisopimuskoulutuksesta. Oppisopimuskoulutuksen tiedotuslehti.
- Rantalainen, Liisa, koulutustarkastaja, Stadin aikuisopiston oppisopimuskoulutus. Teoriakoulutus. Sähköpostiviesti sirpa.luokkala@edu.token.fi 13.4.2013.
- Rasanen, Sari, koulutussuunnittelija, Helsingin kaupungin Henkilöstökeskus. Rekrykoulutus. Sähköpostiviesti sirpa.luokkala@edu.token.fi 7.4.2013.
- Suomen Opiskelija-Allianssi - OSKU ry. Hakupäivä 27.2.2013.
<http://osku.info/OSKU_Edunvalvontaopas.pdf 2012>
- Talentia. Kunnallinen työ- ja virkaehtosopimus KVTES. Kuntasopimuksen sisältö. Hakupäivä 29.4.2013.
<http://www.talentia.fi/edunvalvonta/tyo- ja_virkaehtosopimukset/kvtes>
- Tilastokeskus. Koululaitoksen käyttömenot kasvoivat vuonna 2010. Hakupäivä 19.2.2013.
<http://www.stat.fi/til/kotal/2010/kotal_2010_2012-05-11_tie_001_fi.html>
- Tinto, V. & Cullen J. 1973. Dropout in Higher Education: A Review and Theoretical Synthesis of Recent Research. Columbia: Teachers college Columbia University. Hakupäivä 1.3.2013.
<<http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED078802.pdf>>
- Työ- ja elinkeinotoimisto. Hakupäivä 24.2.2013
<http://www.mol.fi/01_tyonantajat/03_yhteishankintakoulutus/01_rekrykoulutus/index.jsp>
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55.
- Uusitalo, Hannu 1998. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkimuksen maailmaan. 1–5 painos. Juva: Kirjapainoyksikkö WSOY

Viinisalo, Kari 2012. Osaaja, oppisopimuskoulutuksen verkkolehti 9.10.2012. Hakupäivä 24.2.2013.

<<http://www.osaajalehti.fi/2012/10/09/oppisopimuskoulutuksen-vaikuttavuudesta/>>

Ylä-Tuuhonen, Meeri 2013. Jalasjärveläiset järkyttyivät isosta velkaperinnästä. Helsingin sanomat 9.5.2013, A 14–A 15.

Yrittäjät. Suomen koulutusjärjestelmä ja tutkintorakenne. Hakupäivä 27.2.2013.

<<http://www.yrittajat.fi/fiFI/yritystoiminnanabc/koulutusjarjestelmatutkintorakenne/>>

LIITTEET

- Liite 1. Oppisopimusten purkutilasto vuosina 2008–2009
- Liite 2. Ryhmän tarjouksen kustannuserittely
- Liite 3. Lisät koeajalla
- Liite 4. Koeajan työvuorot ja palkkatuki

Liite 1.

**HELSINGIN KAUPUNKI/ SOSV.
VANHUSVASTUUALUE
OPPISOPIMUSTEN PURKUTILASTO VUOSINA 2008–2009**

Vuosi 2008	lkm	%
Solmitut oppisopimukset	76	100 %
Valmistuneet	52	68 %
Purkautuneet	24	32 %

Purkujen syyt vuonna 2008	lkm.
Puretaan yhteisistä päätöksistä	1
Purku koeaikana	8
Käsitellään purkautuneena	2
Työntekijästä johtuvat syyt	3
Muut syyt	10
Yhteensä	24

Vuosi 2009	lkm.	%
Solmitut oppisopimukset	45	100 %
Valmistuneet	30	67 %
Purkautuneet	15	33 %

Purkujen syyt vuonna 2009	lkm.
Henkilökohtaiset syyt	2
Purku koeaikana	2
Käsitellään purkautuneena	1
Työntekijästä johtuvat syyt	2
Muut syyt	8
Yhteensä	15

Kaikki valmistuneet ja purkautuneet v. 2008-2009

	lkm.
Valmistuneet	82
Purkautuneet	39
Sopimukset yhteensä:	121

Purkautuneet sopimukset yhteensä v. 2008–2009

	lkm.
Purku koeaikana	9
Purku koeajan jlk.	30
Purkautumiset yhteensä:	39

Lähde: Helsingin Oppisopimustoimisto 2012, Primus rekisteri

Liite 2.

**RYHMÄN TARJOUKSEN KUSTANNUS-
ERITTELY**

PAKOLLISET TUTKINNON OSAT	LÄHIOPETUS	ETÄOPETUS	NÄYTÖT	MUUT	YHTEENSÄ
	€/ opiskelija	€/ opiskelija	sis. arv.palkk €/ opis- kelija	€/ opis- kelija	
Kasvun tukeminen ja ohjaus	680	155	448		1283
Hoito ja huolenpito	0	0	0		0
Kuntoutumisen tukeminen	844	155	448		1447
OSAAMISALA					
Vanhustyö	1195	530	448		2173
Valinnainen tutkinnon osa: Ikääntyneen terveyden ja toi- mintakyvyn tukeminen	295	60	448		803
MUUT OSAT					
Työ- ja harjoittelupaikoilla ta- pahtuvaa ohjausta				1139	1139
Työharjoittelupaikkajärjestelyt				134	134
Opettajien työ- ja työharjoitte- lupaikka- käynnit					
Työpaikkakouluttajatapaamiset				63	63
Ohjauspalkkio työharjoittelus- sa				378	378
Markkinointikustannukset					
Tukiopetus, erikseen sovittava ä 66€/h					
Tukiopetuksen tarvearvio, testaus				0	0
YHTEENSÄ:	3014	900	1792	1714	7420
lisäksi tarjouksessa: Varaus tukiopetukseen					670

Lähde: Helsingin sosiaali- ja
terveysalan oppilaitos Hesote
(1.1.2013.Stadin aikuisopisto)

Liite 3.

LISÄT KOEAJALLA:

epäpätevyys %:na 1. vuosi	10 %
epäpätevyys %:na 2. vuosi	5 %
yleiskorotus 1.2.2013 alk.	1,46 %

		Epäpät.	Jakaja	palkka/t	pv palkka	
peruspalkka 4.10.12–31.1.13	1907,59	190,76	1716,83	163	10,53	81,75
peruspalkka 1.2.2013 alk.	1935,44	193,54	1741,90	163	10,69	82,95
peruspalkka 4.10.2013 alk.	1935,44	96,77	1838,67	163	11,28	87,56

iltakorvaus	15 %
lauantaikorvaus	20 %
sunnuntai/ aattokorvaus	100 %

TYÖVUOROTAULUKKO

Jakso: 4.10–21.10.2012

Yhteensä:

Nimi	Laskenta päivät	Tehdyt tunnit	Ilta tunnit	Lauantai tunnit	Sunnuntai tunnit	
Oppisopimusopiskelija X	18	100,5	10	10,08	10,5	
			15,80	21,23	110,59	147,63

TYÖVUOROTAULUKKO

Jakso: 22.10 -11.11.2012

Nimi	Laskenta päivät	Tehdyt tunnit	Ilta tunnit	Lauantai tunnit	Sunnuntai tunnit	
Oppisopimusopiskelija X	21	115,25	13	3,5	24,5	
			20,54	7,37	258,05	285,96

TYÖVUOROTAULUKKO

Jakso: 12.11.–2.12.2012

Nimi	Laskenta päivät	Tehdyt tunnit	Ilta tunnit	Lauantai tunnit	Sunnuntai tunnit	
Oppisopimusopiskelija X	21	99,75	9	7	7	
			14,22	14,75	73,73	102,69

TYÖVUOROTAULUKKO

Jakso: 3.12.–23.12.2012

Yhteensä:

Nimi	Laskenta päivät	Tehdyt tunnit	Ilta tunnit	Lauantai tunnit	Sunnuntai tunnit	Ylityö 50 %	
Oppisopimusopiskelija X	21	106,93	18,83	4	18	0,06	
			29,75	8,43	189,59	0,32	228,08

TYÖVUOROTAULUKKO

Jakso: 24.12.–13.1.2013

Nimi	Laskenta päivät	Tehdyt tunnit	Ilta tunnit	Lauantai tunnit	Sunnuntai tunnit	Aatto tunnit	
Oppisopimusopiskelija X	21	95	13	15	41	7	
			20,54	31,60	431,84	73,73	557,71

TYÖVUOROTAULUKKO

Jakso: 14.1.–3.2.2013

Nimi	Laskenta päivät	Tehdyt tunnit	Ilta tunnit	Lauantai tunnit	Sunnuntai tunnit	
Oppisopimusopiskelija X	21	96,9	12,5	14		
Ajalla: 14.1-31.1.2013			19,75	14,75		
Ajalla: 1.2.-3.2.2013				14,96		49,46

Lisät koeajalla: 4.10.2012–3.2.2013 ovat yhteensä: **1371,53 euroa.**

Lähde: Titania työvuorojärjestelmä, 2012–2013

Liite 4.

KOEAJAN TYÖVUOROT JA PALKKATUKI

04.10 To A 0730 - 1530	12.11 Ma D 0800 - 1600
05.10 Pe P 1330 - 2130	13.11 Ti I 1330 - 2100
06.10 La p 1430 - 2130	14.11 Ke Z
07.10 Su i 1400 - 2100	15.11 To Z 0800 - 1600
08.10 Ma V	16.11 Pe Z 0730 - 1400
09.10 Ti A 0730 - 1500	17.11 La V
10.10 Ke B 0700 - 1500	18.11 Su V
11.10 To A 0730 - 1530	19.11 Ma K 0800 - 1539
12.10 Pe B 0700 - 1500	20.11 Ti K 0800 - 1539
13.10 La V	21.11 Ke K 0800 - 1539
14.10 Su V	22.11 To K 0800 - 1539
15.10 Ma V	23.11 Pe K 0800 - 1539
16.10 Ti A 0730 - 1530	24.11 La V
17.10 Ke A 0730 - 1530	25.11 Su V
18.10 To D 0800 - 1625	26.11 Ma I 1300 - 2100
19.10 Pe A 0730 - 1530	27.11 Ti I 1300 - 2100
20.10 La b 0725 - 1400	28.11 Ke D 0800 - 1600
21.10 Su V	29.11 To V
22.10 Ma K 0800 - 1539	30.11 Pe B 0700 - 1500
23.10 Ti K 0800 - 1539	01.12 La b 0700 - 1400
24.10 Ke K 0800 - 1539	02.12 Su a 0730 - 1430
25.10 To K 0800 - 1539	03.12 Ma I 1300 - 2050
26.10 Pe K 0800 - 1539	04.12 Ti V
27.10 La V	05.12 Ke A 0730 - 1430
28.10 Su V	06.12 To a 0730 - 1530
29.10 Ma A 0730 - 1530	07.12 Pe A 0730 - 1521
30.10 Ti B 0700 - 1600	08.12 La V
31.10 Ke P 1330 - 2130	09.12 Su V
01.11 To I 1300 - 2100	10.12 Ma K 0800 - 1539
02.11 Pe V	11.12 Ti K 0800 - 1539
03.11 La a 0730 - 1430	12.12 Ke K 0800 - 1539
04.11 Su a 0730 - 1430	13.12 To K 0800 - 1539
05.11 Ma V	14.12 Pe K 0800 - 1539
06.11 Ti V	15.12 La V
07.11 Ke V	16.12 Su V
08.11 To A 0730 - 1600	17.12 Ma P 1330 - 2130
09.11 Pe D 0800 - 1530	18.12 Ti P 1330 - 2130
10.11 La p 1430 - 2130	19.12 Ke I 1300 - 2100
11.11 Su i 1400 - 2100	20.12 To V

21.12 Pe V	28.01 Ma I 1300 - 2100
22.12 La i 1400 - 2100	29.01 Ti V
23.12 Su i 1400 - 2100	30.01 Ke A 0730 - 1430
24.12 Ma b 0700 - 1400	31.01 To I 1300 - 2100
25.12 Ti a 0730 - 1430	01.02 Pe A 0730 - 1530
26.12 Ke a 0730 - 1430	02.02 La a 0730 - 1430
27.12 To V	03.02 Su V
28.12 Pe A 1100 - 1900	
29.12 La i 1400 - 2100	
30.12 Su i 1400 - 2100	Palkkatuki 2012
31.12 Ma V	31,36
01.01 Ti V	Palkkatuki 2013
02.01 Ke V	32,46
03.01 To D 0800 - 1600	Palkkatuki päivät 4.10-31.12.2012
04.01 Pe D 0800 - 1600	63
05.01 La i 1400 - 2100	Maksettu palkkatuki
06.01 Su i 1400 - 2100	1 975,68 €
07.01 Ma B 0700 - 1500	Palkkatuki päivät 1.1-3.2.2013
08.01 Ti V	24
09.01 Ke V	779,04 €
10.01 To V	Koeajalla maksetut palkkatuet
11.01 Pe V	2 754,72 €
12.01 La d 0800 - 1500	Tukipäiviä yhteensä
13.01 Su b 0700 - 1400	87
14.01 Ma V	Tukipäiviä koeajan jlk.
15.01 Ti A 0730 - 1530	366
16.01 Ke P 1330 - 2130	11 880,36 €
17.01 To I 1300 - 2100	
18.01 Pe a 0730 - 1430	
19.01 La V	
20.01 Su V	
21.01 Ma A 0730 - 1530	
22.01 Ti A 0730 - 1300	
23.01 Ke B 0700 - 1424	
24.01 To V	
25.01 Pe V	
26.01 La a 0730 - 1430	
27.01 Su Z 1400 - 2100	

Lähde: Titania työvuorojärjestelmä, 2012–2013